LES TRAVAILLEUSES SALARIÉES ET LA RÉFORME DU MODE DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC AU QUÉBEC

Ce texte a été soumis, pour information, au Conseil du statut de la femme à sa réunion des 2 et 3 mai 1985. Ce texte n'a pas été systématiquement analysé par les membres et le Conseil rappelle que celui-ci ne peut constituer un avis présentant son point de vue sur le sujet.

France Gagnon
Service de la Recherche
1985-03-30

Bibliothèque nationale du Québec
Dépôt légal - 2ième trimestre 1985
ISBN 2-550-12088-4

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION

. Les travailleuses salariées et la réforme du mode de négociation..... 1

. Les grandes lignes de l'avant-projet de loi..... 9

SECTION I - LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE AU QUÉBEC.....14

1. La participation des femmes à l'économie formelle.....14

1.1 L'intégration des femmes à l'économie au début du siècle.....15

1.2 La situation des femmes en emploi de 1940 à nos jours.....19

SECTION II - LES TRAVAILLEUSES SALARIÉES ET LE DROIT D'ASSOCIATION.....29

2.1 À l'origine du syndicalisme.....30

2.2 La participation des femmes au mouvement syndical.....32

SECTION III- CARACTÉRISTIQUES DE LA SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI DANS LES SECTEURS PRIVÉ, PUBLIC ET PARAPUBLIC AU QUÉBEC.36

3.1 Les femmes en emploi dans le secteur privé: caractéristiques générales et remarques sur les conditions de travail des salariées assujetties à la loi des normes minimales de travail.....36

3.2 Les femmes en emploi dans le secteur public et parapublic.....40

SECTION IV - LE RÉGIME DE NÉGOCIATION ET LES ENJEUX DES TRAVAILLEUSES SALARIÉES.....49

4.1 À propos du droit de négocier.....55

4.2 Quelques remarques sur la décentralisation.....57

4.3 Le principe de comparabilité.....59

CONCLUSION.....66

LISTE DES ANNEXES.....68

LISTE DES DOCUMENTS AYANT SERVI À LA PRÉPARATION DE L'ÉTUDE.....70

INTRODUCTION

Les travailleuses salariées et la réforme du mode de négociation

De façon générale, un mode de négociation délimite les droits et le champ d'action des parties en présence (patronale-syndicale) en établissant à la fois les règles du jeu et les paramètres de ce même jeu. À travers un tel processus, c'est en somme toute la question des conditions de travail, y compris les conditions salariales, qui entre en ligne de compte.

La réforme du mode de négociation du secteur public et parapublic, qui fait l'objet de débats depuis l'automne 1984, se révèle certes importante pour chacune des parties impliquées. Il semble difficile -voire même impossible- de faire abstraction du cadre particulier dans lequel s'inscrit ce processus de négociations[1]. Pour bien saisir l'ampleur des enjeux, il faut reconnaître le caractère singulier du secteur concerné : celui-ci, outre le fait de regrouper plus de 350 000 travailleurs/euses, se distingue par le type de services offerts (santé, éducation) et les clientèles desservies[2]. Il faut considérer aussi le rôle du gouvernement -législateur et employeur- dans ce domaine des relations de travail. D'une part, le gouvernement législateur détermine les règles de fonctionnement et paramètres de ce processus auquel il participe. D'autre part, la masse salariale de l'employeur s'inscrit ici dans le cadre de la politique budgétaire gouvernementale.

---

1. Sans entrer ici dans les détails quant aux circonstances qui ont donné lieu au développement de ce mode de négociation, rappelons simplement que la syndicalisation du secteur public remonte à 1964, sous le gouvernement de Jean Lesage. Des modifications ont alors été apportées au Code du travail. La Loi de la fonction publique fut adoptée en 1965.

2. On peut se référer au public en général, le secteur des Affaires sociales inclut les catégories d'établissements suivants : les centres hospitaliers publics, les centres locaux de services communautaires, les centres d'accueil publics, les centres des services sociaux et les établissements privés. Ce secteur répond donc aux besoins de clientèles spécifiques telles les personnes âgées, les personnes handicapées physiquement et mentalement, les femmes nécessitant des services d'assistance maternité, etc.

Les décisions prises dans ce cadre "quelque peu particulier" de relations de travail, par l'une ou l'autre des parties risquent donc d'affecter plus ou moins directement l'ensemble des citoyens/nes en tant que bénéficiaires de services et/ou contribuables. Comme le témoignent les expériences passées de la société québécoise, toute situation conflictuelle relative à ce secteur soulève bien des discussions[3]. Les problèmes de relations de travail dans ce secteur sont habituellement interprétés dans la perspective des droits de tel ou tel autre groupe d'individus. On évoquera le droit de négociation des travailleurs/euses ou celui du public aux services. À l'instar de cette "confrontation" entre deux points de vue, il appert que les femmes sont, elles, doublement concernées : à la fois comme bénéficiaires et comme travailleuses.

Comme bénéficiaires, car les femmes sont de grandes utilisatrices des services dispensés par le secteur public et parapublic. L'intervention de l'État dans les domaines de l'éducation et de la santé bénéficie aux femmes d'une autre façon. Le développement de politiques sociales, comme par exemple les soins de santé aux personnes âgées, peut être en effet considéré comme "un" facteur ayant contribué "à diminuer" les tâches familiales des femmes. Ayant plus de temps libre, certaines femmes ont pu alors consacrer leurs énergies à des activités autres, parfois rémunérées, hors du foyer. (Il faut reconnaître aussi les limites de plusieurs autres politiques qui ne favorisent pas l'autonomie financière des femmes, par exemple en matière de fiscalité). Comme travailleuses, comment oublier que les femmes représentent une grande part des effectifs du secteur public et parapublic. Au sein de la fonction publique, 36 % des effectifs sont des femmes. Dans le secteur parapublic, au sein du réseau de l'éducation les femmes représentent approximativement 54 % des effectifs. Elles comptent pour plus de 70 % des effectifs du réseau des Affaires sociales.[4]

---

3. Rappelons simplement qu'en six rondes de négociation, 12 lois spéciales ont été émises.
4. Voir la note explicative jointe à la fin de cette partie.

L'envergure des enjeux dépasse cependant la constatation de la forte représentation des travailleuses salariées dans ce secteur. Car si, à court terme, c'est de l'ensemble des conditions de travail d'un groupe de femmes salariées dont il s'agit, à moyen terme, c'est aussi la question du droit des femmes à l'égalité salariale pour un travail équivalent, qui est en cause. Lorsqu'on considère, en effet, les caractéristiques (salariales ou normatives) qui ont marqué et marquent encore l'organisation du marché du travail en fonction des rapports sexués, on peut alors présumer que la délimitation d'un cadre de relations de travail ne sera pas sans influence sur la situation des femmes en emploi. A travers la définition d'un mode de négociation, c'est en somme de la gestion des ressources humaines et de la qualité de vie au travail dont il est question.

Dans le cadre de la présente réforme, le président du Conseil du trésor, M. Michel Clair, présentait en mai 1984 un document de consultation intitulé : Recherche d'un nouvel équilibre. Le changement précisait-on dans le document :

> "dans un domaine aussi névralgique et sensible, pour qu'il ait des effets durables, doit s'effectuer graduellement et porter autant sur les fondements du régime que sur le développement d'instruments et de situations favorisant le changement des mentalités" (p.5).

La question de la réforme, dans ce document, était abordée à travers les cinq thèmes suivants : l'égalité des parties négociantes, la centralisation, l'aspect conflictuel des négociations, le règlement des différends dans le secteur des Affaires sociales, les mentalités à venir.

Lors de la parution du document, le C.S.F. avait fait part de ses inquiétudes quant "aux intentions d'aligner globalement la rémunération du secteur public sur le secteur privé[5]. Il y a semble-t-il

---

5. Lettre du C.S.F. adressée au secrétaire du Conseil du trésor, M. Roland ARPIN, émise le 15 août 1984.

tout lieu de s'inquiéter de l'éventuel recours au principe de comparabilité entre ces secteurs, lorsqu'on pense à la situation généralement précaire des travailleuses salariées du secteur privé. On sait en effet, que les femmes occupent encore aujourd'hui, de façon majoritaire, les emplois du marché dit secondaire, dans ce secteur. Celui-ci se caractérise par des bas salaires, de faibles possibilités d'avancement et l'instabilité des emplois[6]. On sait également que :

> "Les secteurs d'activité économique dans lesquels les femmes sont les mieux rétribuées dépendent de l'État : le domaine de l'éducation, en tête de liste, suivi de la santé et des services sociaux. (...) L'administration publique se classe au quatrième rang avec un revenu moyen octroyé à plein temps de l'ordre de 12 900. $ Le secteur des institutions financières, assurances et affaires immobilières (revenu moyen 1 400 $) entre dans la danse au cinquième rang, suivi des autres domaines du secteur privé" [7].

À titre indicatif, mentionnons :

-que les femmes représentent 70 % de la main-d'oeuvre à temps partiel : les chiffres de 1982 nous indiquent que 21,4 % de la main-d'oeuvre féminine travaille à temps partiel comparativement à 6,1 % de la main-d'oeuvre masculine. Si 33 % de ces travailleuses "se refusent" de travailler à plein temps, un autre 33 % le fait par manque de travail à plein temps. (S. MESSIER, 1984, p. 25) (On sait très bien ce que signifie "refusent" de travailler à plein temps pour les femmes dans le contexte actuel où elles doivent encore assumer seules, par ailleurs, la production domestique);

---

6. Cette caractérisation du marché du travail en un marché primaire où les salaires sont plus élevés et les conditions de travail meilleures est utilisée par plusieurs auteures. Voir F. LEPAGE et A. GAUTHIER, Syndicalisation : droit à acquérir, outil à conquérir, p. 26 et H. DAVID, Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité, Le passé, le présent et le futur, I.R.A.T., bulletin no 26, août 1984, p. 22

7. MESSIER, Suzanne, Les femmes, ça compte, Profil socio-économique des Québécoises, C.S.F., 1984, p. 128.

-Que 3/4 des travailleurs/ses gagnant le salaire minimum sont des femmes. Depuis 1981, le salaire minimum n'a pas été indexé, il est toujours à 4.00 $/hre pour les 18 ans et plus et à 3.54 $ pour les moins de 18 ans.

-Que "les femmes seules et les familles monoparentales supportées par les femmes constituent les ménages les plus dépendants des prestations de l'État pour leur survie". En 1979, les femmes seules représentent plus de 77 % des unités familiales dont les transferts gouvernementaux constituaient la principale source de revenu (avec enfants : 36,2 %; sans enfants : 41,1 %) (Vandelac et al.,1984 p. 290-291).

On remarque, d'autre part, qu'au cours des dernières années, les travailleuses syndiquées du secteur public et parapublic ont réussi par leurs revendications à améliorer sensiblement leurs conditions de travail. Notons par exemple, que depuis 1975-1976, des corrections de certaines discriminations salariales sexuelles ont été apportées dans les secteurs de l'Éducation et des Affaires sociales, lors des différentes négociations (voir l'annexe I). Les travailleuses de ce secteur bénéficient d'un congé de maternité payé, de 20 semaines, (avec possibilité de congé sans solde de 2 ans). La situation de leurs consoeurs salariées se résume souvent aux 18 semaines non rémunérées (avec possibilité de prolongation de 6 semaines) prévues par la Loi des normes minimales de travail. Le dossier des garderies a été discuté, au plan national lors des négociations du Front commun, en 1979. La question du harcèlement sexuel a été introduite plus récemment parmi les préoccupations de certaines centrales.

Même si quelques progrès semblent avoir été accomplis, dans le secteur public et parapublic, la ségrégation des emplois et la discrimination salariale ne sont pas pour autant devenues des réalités du passé dans ce secteur.

A cet effet, il suffit de jeter un coup d'oeil, d'abord sur les catégories d'emploi dans lesquelles sont concentrées les salariées (employées de bureau, professions traditionnellement féminines : enseignantes, infirmières, travailleuses sociales etc.,) puis de s'attarder sur les positions des travailleuses dans les échelles de salaires. (Rappelons encore tout récemment le cas des bibliothécaires et les discussions autour du classement moquette dans la fonction publique). Notons aussi que depuis 1975, le secteur hospitalier est celui où la proportion des employés travaillant à temps partiel a augmenté le plus, passant de 15 % à 35 % en 1982 (S. MESSIER, 1984, p. 25).

Ainsi, même après plusieurs décennies de revendications, en général, la situation économique des femmes et leurs conditions de travail sont toujours aussi précaires.(La liste des recommandations présentée par le C.S.F. devant la Commission consultative sur le travail (novembre 1984) est assez éloquente à ce sujet). Aussi faudrait-il éviter que la définition d'un cadre législatif, régissant les relations de travail, ne vienne pénaliser quelque groupe de travailleuses que ce soit.

L'avant-projet de loi sur la réforme du mode de négociation présenté en décembre dernier, venait confirmer la mise au rancart du principe de la "locomotive" [8] pour l'adoption d'un nouveau processus de détermination de la masse salariale. Outre cet objectif de réalignement de la politique salariale, l'avant-projet propose la décentralisation du mode de négociation par secteurs et niveaux et traite de la question du champ d'exercice des droits de grève, de lock-out et des services essentiels.

---

8. Le principe de la locomotive "faisait en sorte que les employés de l'Etat devaient être mieux payés que ceux du secteur privé pour créer un effet d'entraînement dans le secteur privé". Définition donnée par le Ministre Michel Clair lors de l'ouverture de la Commission parlementaire sur la réforme.

Dans son allocution, lors de l'ouverture de la Commission parlementaire sur la réforme, tenue du 29 janvier 1985 au 7 février 1985, le Ministre Clair constatait : "qu'avec l'arrivée des années 1980, la taille du gouvernement du Québec, l'ampleur de ses services publics ont en quelque sorte plafonné et que l'étape de réallocation des ressources "du développement par l'intérieur" comme on le dit quelquefois, a sonné". Il concluait que l'époque de "construction des services publics est à peu près terminée". Il s'agit maintenant, précisait celui-ci, "d'en assurer le maintien et d'en augmenter par tous les moyens raisonnables, le rendement et la compétence, de répondre aux besoins nouveaux qui s'expriment sans cesse et qui s'exprimeront toujours. C'est maintenant procéder à des choix de réallocation de ressources plutôt qu'à des ajouts... (p. 4).

En référence au régime de négociation, le ministre mentionnait : "ce n'est pas un contrat privé entre 2 ou 3 parties mais bel et bien une partie de notre contrat social collectif * et qui mérite d'être traité comme tel" (p. 34). S'adressant aux employés du secteur public et parapublic et à leurs syndicats, le ministre ajoutait par la suite "que c'est largement pour eux aussi que le gouvernement propose cette réforme"... "Pour eux aussi, parce que le gouvernement sait comme eux qu'il serait inacceptable de remettre en cause des principes aujourd'hui reconnus en matière de rémunération équitable et comparable dans le secteur privé, de sécurité d'emploi, de régimes d'assurance et de retraite, d'équité régionale. Ce sont là des acquis et ce ne seront pas là les défis des prochaines négociations" (p. 40).

Dans l'avenir, poursuivait-il, "les défis seront plutôt reliés aux impacts des changements technologiques, au recyclage et au perfectionnement, à la souplesse dans l'organisation du travail, aux préoccupations légitimes de mobilité et de croissance de carrière professionnelle,

* (Nous soulignons)

à la place que les jeunes peuvent avoir dans le secteur public, à la lutte aux discriminations en emploi et dans les régimes de retraite" (p. 40-41). Ce sont là, semble-t-il, autant de défis qui concernent l'avenir des femmes en emploi. Aussi y a-t-il lieu de s'arrêter un peu plus longtemps sur les principaux enjeux de l'avant-projet afin de discerner l'éventuelle implication de l'adoption de divers mécanismes sur l'ensemble des conditions de travail des femmes en emploi.

Les grandes lignes de l'avant-projet de loi sur la réforme

La décentralisation du mode de négociation par secteur et par délimitation des matières négociables à l'échelle nationale, à l'échelle régionale et/ou locale constitue un premier enjeu de la réforme (partie 1 de l'avant-projet, art. 1 à 4). Cette décentralisation touchera de plus près les secteurs des Affaires sociales et l'Education. La formation de comités patronaux dans ces secteurs et de sous-comités dans le cas des Affaires sociales est proposée (art. 7 à 19). La décentralisation vise à redonner aux parties leurs responsabilités et à mieux répondre aux besoins de la réalité des établissements. Il est prévu que les négociations se déroulent désormais sur une base permanente. Ces comités, sous l'autorité déléguée de leur ministre respectif, ont pour fonction "de négocier et agréer les stipulations" à l'échelle nationale (art. 10 et 15). Les projets de propositions de négociation élaborés requièrent des mandats de négociation du Conseil du trésor. Outre ce pouvoir d'autorisation, le Conseil "assume le suivi des négociations des stipulations" à l'échelle nationale et, à cette fin, peut déléguer un observateur aux séances de négociations (art. 18). Le Conseil du trésor conserve un pouvoir décisionnel.

Par la décentralisation, sont aussi délimitées les matières négociables à l'échelle régionale et/ou locale. L'article 20 précise : "Les stipulations négociées et agrées à l'échelle nationale portent sur toutes les matières que contient la convention collective à l'exception de la rémunération et des matières définies comme devant faire l'objet de stipulations négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale suivant l'article 21.

Cet article spécifie que l'organisation du travail, les mouvements de personnel et les droits syndicaux deviennent des stipulations négociées au plan local (l'annexe A détaille ces matières. Nous reviendrons ultérieurement plus en détail sur ce point). De même est prévue l'introduction d'un mécanisme de médiation lorsque survient un désaccord entre les parties.

Le réajustement de la politique de rémunération par la modification de son mode de détermination constitue le second enjeu de cette réforme (partie II de l'avant-projet). Ce réajustement se concrétise par la création de l'Institut de recherche sur la rémunération (chap. 1, section 1 - Constitution et composition, art. 47-62). Les membres du Conseil d'administration, dont 6 sont choisis dans les listes dressées par les groupements d'association de salariés (cf. partie 1) et 6 autres sélectionnés après consultation des groupements de commissions scolaires, de collèges et d'établissements sont nommés par le gouvernement (art. 50). Le président est nommé par le gouvernement après consultation auprès des groupements d'association de salariés et employeurs (art. 51). Le président "remplit en outre les fonctions de directeur général" et "est responsable de la gestion et de la direction de l'Institut (art. 55).

L'Institut a comme fonction : "d'informer le public et l'État de l'évolution comparée de la rémunération globale des salariés du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements" (du secteur des Affaires sociales) et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine, d'autre part". Un rapport annuel est publié par l'Institut (section II, art. 63). Dans le cadre de l'exercice de sa fonction,

l'Institut peut effectuer ou faire effectuer des études et des recherches. Il exécute en outre tout mandat d'étude ou de recherche que définit le conseil d'administration" (art. 64).

La détermination de la rémunération se négocie sur la base de rapport de l'Institut, "Le Conseil du trésor, en collaboration avec les comités patronaux" (cf. partie 1) négocie avec les groupements d'associations de salariés et associations salariées en vue d'en arriver à une entente sur les stipulations portant sur la rémunération" (chap. II, art. 70).

Enfin, la partie III de l'avant-projet traite de la question de champ d'exercice des droits de grève, de lock-out et des services essentiels en apportant des modifications au Code du travail (art. 74-83).

A l'article 79, on retrouve l'ajout suivant concernant l'article 111.15 du Code du travail :

111.15 : "La grève et le lock-out sont interdits à l'égard d'une matière définie comme faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale suivant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, il en est de même à l'égard de la rémunération déterminée suivant cette loi".

Modifiant aussi le Code du travail, l'article 80 confère au Conseil des services essentiels des pouvoirs de redressement. "Le Conseil des services essentiels peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne intéressée, faire enquête sur les conséquences du conflit sur la prestation des services auxquels le public a droit" (art. 111.16 du Code du travail). Le Conseil a également pouvoir d'ordonnance sur "toute personne impliquée dans le conflit ou sur cette catégorie de personnes"... (art. 111.17 du Code du travail).

En résumé :

- décentralisation de la négociation sur le normatif;
- introduction du principe de la négociation permanente sur les questions normatives;
- instauration d'un mécanisme de médiation au niveau local et national;
- création de l'Institut de recherche sur la rémunération;
- pouvoir de redressement accordé au Conseil des services essentiels;
- retrait du droit de grève sur la question salariale.

Lors de la Commission parlementaire sur la réforme, plus d'une vingtaine d'intervenants ont fait valoir leur point de vue sur le sujet. Dans l'ensemble, la situation des travailleuses rémunérées a bien peu retenu l'attention des intervenants[9]. Pour les raisons évoquées antérieurement, il semble primordial de ramener ici les propositions d'un tel cadre législatif à la réalité du marché du travail. Une telle analyse s'impose d'autant plus que dans le contexte actuel : la rareté des emplois, la prolifération du temps partiel, l'introduction de nouvelles technologies, de même que les objectifs de rationalisation des effectifs au sein du secteur public ne facilitent guère l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail. Dans les pages qui suivent, nous brosserons donc un tableau de la situation actuelle des femmes en emploi dans les secteurs public et privé. Puis, nous verrons de quelle façon certaines des modifications proposées dans le cadre de la réforme du mode de négociation sont susceptibles d'influencer les conditions de travail de l'ensemble des femmes salariées. Auparavant, nous effectuerons un retour dans le passé afin de retracer, dans ses grandes lignes, le développement du marché du travail de la main-d'oeuvre.

---

9. Voir page suivante.

N.B.

4. Pour la fonction publique, les chiffres proviennent de Présence des femmes et des hommes dans la fonction publique du Québec, volume 9, (1984), Office des ressources humaines, Gouvernement du Québec. Pour les deux autres réseaux, le pourcentage a été calculé d'après les données du Conseil du trésor sur le Nombre d'employés et salaires moyens des personnels des secteurs public et parapublic du Québec, pour la période du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983. Les chiffres fournis par le Conseil nous indiquent les "employés équivalents à temps complet (non les individus) et couvrent la catégorie de personnel autre (soit les occasionnels et ceux à temps partiel). Pour avoir une idée de la représentation des effectifs par individus/es, soulignons que l'ensemble des réseaux totalise 332 574 E.T.C., soit 464 905 individus. Ayant reçu tardivement certaines données, nous n'avons pu effectuer les calculs en terme d'individus, et selon le sexe.

---

9. En fait, seul un organisme syndical (la C.S.N.) a abordé et insisté sur cette question. Dans son mémoire la C.S.N. soulignait en effet la place importante des femmes dans les secteurs concernés et le fait "que la main-d'oeuvre féminine était directement visée" par la politique de rémunération.

Au total, 23 mémoires ont été déposés. Les employeurs du secteur parapublic sont intervenus dans une forte proportion (Commission scolaire, Fédération des directeurs, Association des administrateurs, des hôpitaux, etc...) Pour ces 2 réseaux, les remarques ont porté entre autres sur le principe de décentralisation (en référence à l'organisation des parties), et sur la question des services essentiels et du droit de grève. L'objectif de décentralisation reçoit, de façon générale, l'appui, cependant, on insiste pour qu'elle s'effectue progressivement. Du côté des Affaires sociales, la question du droit de grève et des services essentiels a été abordée à travers la situation spécifique des bénéficiaires de ce milieu en relation à la qualité et quantité des services offerts.

SECTION I : Le développement du marché du travail de la main-d'oeuvre féminine

1. La participation des femmes à l'économie formelle :

L'apport des femmes à la production sociale est une constante dans l'histoire. Cet apport s'est manifesté sous diverses formes, selon les périodes jouant d'une participation plus ou moins marquée des femmes au marché de l'économie formelle. Au Québec, depuis le début du siècle, on remarque une augmentation continuelle du taux global de participation des femmes à la main-d'oeuvre. Si, "Entre 1911 et 1971 le taux global de participation à la main-d'oeuvre des Québécoises et des Québécois est demeuré stable autour de 53 %, le taux global de participation des femmes a doublé durant cette même période, passant de 16.2 % en 1911 à 33.9 % en 1971.

En l'espace de 10 ans, de 1971 à 1981, ce même taux a fait un bond de 13.6 points de pourcentage, pour atteindre 47.5 % durant cette dernière période; le taux global de participation des deux sexes s'est accru, pour atteindre 61 %. Ainsi, le taux de féminité (qui est le rapport entre la main-d'oeuvre féminine et la main-d'oeuvre totale), de 15.3 % qu'il était en 1911, est passé à 33.3 % en 1971 et à 39.7 % en 1981. Si le taux de féminité de la main-d'oeuvre au Québec suit de près celui du Canada, jusque dans les années 1940, de 1951 à 1981 l'écart s'est agrandi en faveur du Canada, comme le montre le tableau I.

---

1. Ces données dont tirées de l'ouvrage de Suzanne MESSIER, Les femmes ça compte, C.S.F., 1984, chap. IV. p. 22 Sauf indication contraire, les autres données que l'on retrouve tout au long du texte proviennent de cette même source. Nous identifierons les tableaux empruntés à l'auteure.

TABLEAU I

Évolution du taux de féminité au Québec et au Canada, de 1911 à 1981

Année	Taux de féminité -Québec	Canada
1911	15.3	16.2
1921	17.7	17.6
1931	19.8	19.6
1941	21.1	20.7
1951	23.2	24.1
1961	27.1	29.5
1971	33.3	39.2
1981	39.7	51.8

SOURCE : MESSIER, Suzanne, C.S.F. tableau 1001.

Précisons aussi que le taux de participation englobe la main-d'oeuvre en emploi et celle à la recherche d'emploi. Aussi, pour 1982, alors que le taux de participation des femmes se situe à 45.9 %, il baisse à 39.5 %, lorsqu'on tient compte de la seule main-d'oeuvre en emploi. Si l'on exclut les travailleuses à temps partiel, la participation des femmes à la main-d'oeuvre glisse à 30 %.

Encore aujourd'hui, le marché du travail pour les femmes se distingue par un éventail réduit d'emplois,des conditions salariales moindres et de différences au niveau de leurs conditions de travail (incluant les avantages sociaux).

1.1 L'intégration des femmes à l'économie formelle au début du siècle :

Si on tente de cerner d'un peu plus près la participation des femmes québécoises à l'économie formelle, on remarque que dès leur entrée sur le marché du travail, elles sont cloisonnées dans quelques secteurs occupationnels et subissent une discrimination salariale. Le tableau II concernant la répartition des femmes en emploi à Montréal, durant la pre-

mière moitié du siècle donne un aperçu de la situation du travail féminin. (Étant le point central de la production industrielle, Montréal peut être retenu comme un exemple significatif).

TABLEAU 2

Répartition procentuelle de la main-d'oeuvre féminine selon les principaux secteurs occupationnels, Montréal, 1911-1941.

Secteur occupationnel	1911	1921	1931	1941
Manufactures	40,1	33,5	23,4	29,6
Services personnels	32,6	20,2	29,3	26,9
Commis de bureau	-	18,5	18,9	19,9
Services professionnels	9,6	14,2	11,6	10,0
Commerce	13,9	8,8	8,4	10,0
Transports	2,7	3,6	4,4	1,5
Pourcentage de femmes dans la main-d'oeuvre totale	21,6	25,2	25,4	27,4

SOURCE : M. LAVIGNE, J. STODDART, "Ouvrières et travailleuses montréalaises, 1900-1940" dans M. LAVIGNE, Y. PINARD, Les femmes dans la société québécoise, Montréal, Boréal Express, 1977, p. 127

L'insertion des femmes au marché du travail s'est déroulée selon un schéma différent de celui des hommes. En effet, si au moment de l'industrialisation où s'opère la réorganisation des rapports marchands, il y a rupture pour les hommes entre famille et travail, pour les femmes, le continuum demeure entre ces deux sphères. "De façon générale, on acceptera le travail féminin dans la mesure où les femmes s'acquittent d'abord de leur responsabilité première" soit leur rôle familial et domestique. (...) "on conditionnera le droit des femmes au travail, à l'âge des enfants, au revenu du mari ou à l'état civil bien sûr".[2]

2. Mona-José GAGNON, "Les femmes dans le mouvement syndical québécois" M. LAVIGNE, Marie et Yolande PINARD, Les femmes dans la société québécoise, 1977, p. 148.

Pour caractériser le marché du travail féminin du début du siècle jusqu'aux années 1940, on peut retenir :

- Un éventail réduit d'emplois :

  Les structures occupationnelles des travailleuses salariées sont limitées à quelques sous-secteurs du secteur manufacturier, aux services, au commerce et à quelques professions (enseignantes, infirmières). Est-il nécessaire de rappeler que les femmes n'ont eu accès à l'enseignement supérieur et à certaines professions, qu'au cours de la première moitié du 20e siècle. En 1918, l'Université McGill ouvrait sa Faculté de médecine aux femmes, l'Université de Montréal en 1930. La pratique du droit leur fut accessible en 1941 et celle du notariat en 1956 seulement.

- La ségrégation des emplois se manifeste à travers des conditions salariales moindres :

  On peut se référer au cas des institutrices rurales au Québec dans les années 1930 (voir Marise THIVIERGE, (1983,p. 176) Le tableau 3 nous fournit un exemple dans le cas des travailleurs/es manufacturiers/ères. En quelque sorte, l'ensemble des préjugés à l'égard du travail féminin (responsabilités familiales et domestiques, compétences spécifiques des femmes liées à leur nature : dextérité, travail minutieux, routinier etc.) ne favorisera guère l'accès des femmes au marché du travail. Leur salaire sera perçu d'abord et avant tout comme un salaire d'appoint. Rappelons que le droit de l'épouse de conserver son propre salaire date au Québec de 1931. Comme le souligne F. LEPAGE et A. GAUTHIER :

  "Le travail salarié des femmes, posé de diverses façons depuis le début du siècle en particulier celui des épouses et des mères a été constamment remis en question. Les féministes elles-mêmes insistant d'abord pour l'obtention du droit de vote, par leur rôle dans la famille et les vertus maternelles! Les travailleurs en général et les organismes syndicaux ont craint la concurrence des femmes, rétribuées à la moitié du salaire des employés masculins. À plusieurs occasions, les travailleuses ont été acheminées vers des emplois spécifiques censés protéger leur féminité les restreignant à des petits salaires, sans possibilité d'avancement". (op.cit. p. 38)

TABLEAU 3

Différences entre les gains selon le sexe et l'âge à Montréal 1930-1931

	Gains par année	Nombre moyen de semaines de travail	Gains par semaine de de travail
Hommes (plus de 20 ans)	1083 $	41,3	26,23 $
Femmes (plus de 20 ans)	629 $	45,4	13,53 $
Garçons (moins de 20 ans)	406 $	41,1	9,88 $
Filles (moins de 20 ans)	368 $	43,8	8,40 $

SOURCE : (T. Copp. Classe ouvrière et pauvreté, Montréal, Boréal Express, 1978, p. 39
Marie LAVIGNE et Jennifer STODDART.

- Des différences au niveau des conditions de travail des femmes :

Aux différences entre les structures occupationnelles et les structures salariales des hommes et des femmes, s'ajoutent des conditions de travail (organisation du travail, mouvement de personnel et droits syndicaux) peu avantageuses pour les femmes. Celles-ci ne faciliteront pas ou très peu la conciliation du travail salarié et de la maternité. L'attitude face au travail féminin se fera d'ailleurs ressentir à travers le caractère protectionniste de la législation ouvrière[3]. En somme, dans un premier temps, les femmes devront faire reconnaître leur droit non seulement sur le marché du travail, mais tout simplement pour l'ensemble de leurs droits sociaux. Car le Code civil, en règle générale, concède bien peu de droits aux femmes.[4]

3. Dans la partie suivante sur le droit d'association, nous aborderons un peu plus longuement cette question.

4. On peut aussi citer le cas de la Loi des syndicats professionnels de 1924, stipulant : "La femme mariée peut faire partie d'un syndicat professionnel, sauf opposition du mari". Cet article sera abrogé en 1976. F. LEPAGE et A. GAUTHIER, op. cit P. 39

1.2 La situation des femmes en emploi de 1940 à nos jours :

On remarque à partir de 1940, certains changements des caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine de même que des structures occupationnelles. "De 1941 à 1971, 600 000 travailleurs entrent sur le marché du travail". Le taux global de participation des femmes à la main-d'oeuvre passe de 23 % à 34 %. Soulignons ici un fait nouveau : la participation de la femme mariée; "alors que les épouses forment 7,6 % de la main-d'oeuvre féminine en 1941, elles comptent pour 17,3 % en 1951, 31,8 % en 1961 et 48,4 % en 1971. (F. LEPAGE et A. GAUTHIER, 1981, p. 20).

De 1941 à 1971, la proportion d'ouvrières diminue de 25 à 12 %. En 1971, la plus grande proportion de travailleuses se retrouve dans l'industrie de l'habillement (33 %). L'industrie du textile occupe 8,4 % de la main-d'oeuvre et celle du cuir 5 %. Le taux de féminité demeure relativement élevé dans le textile (70 %) la bonneterie (59 %) et le cuir (48 %). Dans ces trois cas, le taux de féminité ira toujours croissant de 1971 à 1981. Il est intéressant de s'attarder sur la répartition de la main-d'oeuvre féminine dans le secteur manufacturier et l'indice des salaires. (Voir annexe 2 tableau I). On constate que dans le cas des industries où le taux de féminité est élevé (groupe 1) l'indice des salaires par rapport à la moyenne du secteur manufacturier se situe alors sous la moyenne. Lors de la période suivant la seconde guerre mondiale, un autre changement à noter est la féminisation des emplois de bureau. Représentant 14 % de la main-d'oeuvre dans ce groupe en 1941, les travailleuses y comptent pour 29 % en 1971.

Ainsi, comme le souligne S. MESSIER, (1984, p. 80)

> "depuis 1951, la principale modification dans la répartition de la main-d'oeuvre féminine parmi les grands secteurs d'activité économique vient du déclin du secteur manufacturier (baisse de près de la moitié). Cette baisse a été compensée par une légère augmentation dans la plupart des autres grands secteurs, notamment celui des finances, assurances et affaires immobilières de même que celui de l'administration publique. Les services socio-culturels, commerciaux et personnels occupent depuis les années 1950 à peu près 40 % de la main-d'oeuvre féminine".

La tertiarisation de l'économie s'est fait ressentir aussi chez la main-d'oeuvre masculine. Constituant 9 % de la main-d'oeuvre des services socio-culturels, commerciaux et personnels en 1951, la main-d'oeuvre masculine s'élèvera à 21 % en 1981.

En regardant de plus près la répartition des travailleuses salariées dans le secteur tertiaire, on constate qu'en 1971, 9 % de celles-ci sont regroupées dans le domaine des finances, assurances et affaires immobilières, 19 % dans le commerce et 60 % dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels. (Voir annexe 2, tableau 2) Le taux de féminité dans chacun de ces domaines, se situe respectivement à 47 %, 30 % et 55 %. De 1971 à 1981, le taux de féminité dans ce secteur s'accentuera pour atteindre : 59 % dans les finances, 57 % dans les services socio-culturels et 39 % dans le commerce. En 1981, le sous-secteur de l'administration publique et défense emploiera 8,5 % de la main-d'oeuvre féminine. Dans l'administration provinciale, le taux de féminité se situe à 41 % ; pour l'ensemble de l'administration publique (fédérale, locale et autre), il est de 35 %.

Bien que l'augmentation de la participation des femmes soit notable depuis les dernières décennies, la répartition de la main-d'oeuvre féminine s'est effectuée inégalement dans les différents domaines d'activités et groupes professionnels de chacun des grands secteurs d'activités.

Lorsqu'on s'attarde sur la répartition de la main-d'oeuvre selon la profession et le sexe, au Québec en 1981, on note alors que les femmes prédominent encore comme professionnelles dans les domaines de la médecine, santé[5], et dans celui de l'enseignement. Le travail administratif canalise une proportion quatre fois plus grande de main-d'oeuvre féminine (33 %) que masculine (8 %). Dans les domaines de la construction, du transport et traitement des matières premières, les professions demeurent principalement exercées par les hommes. Même si le taux de féminité dans les professions de direction et d'administration a enregistré une hausse de près de 9 points de 1971 à 1981, la proportion de la main-d'oeuvre masculine y est encore deux fois plus considérable. En ce qui concerne la persistance de la sexualisation des professions, le tableau 4 est assez révélateur. Il ressort de divers études[6] :

- "d'une part, les emplois les plus masculinisés (par exemple les travailleurs agricoles ou les travailleurs autonomes) représentent une partie moins importante de la main-d'oeuvre qu'avant;
- inversement, les catégories d'emplois les plus féminisées (telles que réceptionniste, dactylo, sténo, secrétaire, caissière, enseignante, bibliothécaire, travailleuse sociale) prennent plus d'ampleur, si bien que la proportion de femmes rencontrées dans les emplois féminisés ne diminue pas. On constate, de plus, que lorsque les femmes pénètrent dans des emplois masculinisés, elle y entrent par le bas;" tandis que les hommes qui font leur entrée dans des sections d'emplois féminisés y entrent par le haut. Et lorsqu'il y a baisse des taux de ségrégation dans certains secteurs d'emplois, c'est plus souvent parce que les hommes prennent des emplois féminisés que parce que les femmes prennent des emplois masculinisés".

---

5. La répartition des hommes et des femmes dans ce domaine est assez bien connue. Pour 1981, le taux de féminité chez les médecins, dentistes et autres spécialistes est de 27 %; chez les infirmières autorisées diplômées : 91,2 % chez les infirmières auxiliaires, aide-infirmières : 77,6 % et autre personnel de la santé : 78,1 %

6. Voir H. DAVID, Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité, - Le passé, le présent, le futur - août 1984, p. 22-23.

L'exemple des emplois de bibliothèque apporté par l'auteure est assez significatif quant aux effets de cette ségrégation : "Pour l'ensemble des femmes du Québec, de 1971 à 1981 :

- . le nombre total d'emplois en bibliothèque a augmenté de 86 %;
- . c'est un secteur dont la féminisation s'est encore accrue les femmes passant de 68 % (1971) à 76 % (1981) du total de la main-d'oeuvre; (la proportion d'augmentation est de 106 % chez les femmes, comparativement à 42 % pour les hommes);
- . mais on ne les retrouve pas en proportion égale dans les mêmes catégories d'emplois : parmi le nombre d'hommes qui se sont ajoutés, 11 % ont accédé à des postes de surveillants contre 2 % seulement pour les femmes. Dans les postes de subalternes, les femmes ont comblé 86 % des ouvertures et les hommes, 14 % seulement.

(SOURCE : Recensement du Canada 1981)".

TABLEAU 4

la proportion de femmes et d'hommes dans quelques emplois à forte ségrégation sexuelle au Québec

	1971	1981
MÉTIERS D'HOMMES		
Directeurs généraux et cadres supérieurs	99,8%	94,6%
Architectes et ingénieurs	98,2%	93,5%
Médecins et chirurgiens	90,2%	81,6%
Travailleurs affectés au façonnage des métaux	95,8%	96,1%
Conducteurs de véhicules automobile	98,8%	96,4%
MÉTIERS DE FEMMES		
Secrétaires, sténographes, dactylographes	95,6%	98,5%
Teneuses de livres, employées de comptabilité	53.1%	75,5%
Travailleuses affectées à la fabrication, montage et réparation (tissu, fourrure et cuir)	71,1%	76,8%
Infirmières diplômées (et élèves)	91,8%	91,1%
Employées de banque et d'assurance	68.8%	81.0%

Source: Recencement du Canada 1981.

H. DAVID, op. cit. p. 23 N.B. Les variantes avec les chiffres déjà cités proviennent de la classification différente pour certains titres, utilisée par le C.S.F. et recensement Canada.

Une autre étude portant sur le cas des employés de bureau, dans 8 entreprises de Montréal vient corroborer les tendances des effets de la ségrégation sur le marché du travail sur les conditions des travailleuses[7]. "Pour des emplois équivalents, les hommes sont beaucoup mieux rémunérés que les femmes. (...) Pour des emplois de bureau de même nature, certaines entreprises qui emploient surtout des femmes leur offrent des conditions de travail et de salaire inférieures à celles offertes dans d'autres entreprises qui emploient surtout des hommes". (Cité dans H. DAVID, p. 25).

Aussi bien que l'on observe une participation plus grande des femmes au marché du travail et même si l'éventail d'emplois semble s'être élargi, la ségrégation des emplois joue encore au niveau des structures salariales des travailleuses salariées. À titre indicatif, mentionnons :

- Qu'en 1981, pour 61 % des femmes la rémunération (salaire ou traitement brut) constituait leur principale source de revenu. Leur revenu était de 10 469 $. Chez 74.2 % des hommes, la rémunération était aussi la principale source de revenu, celui-ci était de 17 730 $;

- les transferts gouvernementaux représentaient la seconde source de revenu en importance, chez les femmes comme chez les hommes. Toutefois, c'était le cas pour 26.6 % des femmes et leur revenu était de 4 363 $, comparativement à un revenu de 5 289 $ pour 15.1 % des hommes;

---

7. DUSSAULT, Ginette et RUTH Rose-Lizée, "La discrimination à l'égard des femmes et la ségrégation sur les marchés du travail; le cas des employés de bureau à Montréal" La discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, no 25, 1980.

- enfin le revenu total moyen des femmes se situait à 8 394 $ et celui des hommes 15 838 $.
(MESSIER, S. Tableau 4004)

- Si on compare le revenu moyen de la main-d'oeuvre salariée, en tenant compte des types d'emploi (plein temps et temps partiel) selon le sexe au Québec en 1981, on constate que les femmes salariées recevaient un revenu moyen de 9 453 $ et les hommes salariés: 15 958 $. Le revenu moyen des femmes représentant aussi 57 % du revenu moyen des hommes. Le temps partiel (qui occupe 21.3 % de la main-d'oeuvre féminine) peut expliquer une partie de cet écart, tout comme les variables de l'éducation de l'ancienneté, toutefois :

- "Le revenu moyen varie non seulement en fonction de la scolarité (dans le même sens) mais également selon le sexe : pour un même niveau de scolarité atteint, le revenu des hommes dépasse toujours celui des femmes."
(MESSIER, Suzanne, 1984, p. 126).

- La répartition de la main-d'oeuvre à plein temps, salarié à taux horaire, selon le salaire et le sexe (octobre 1981) nous indique : que 80 % de la main-d'oeuvre féminine recevait un salaire horaire de moins de 10 $ comparativement à 63 % de la main-d'oeuvre masculine. (4 % des femmes avaient un salaire horaire de moins de 4 $, alors que c'était le cas de 1.5 % des hommes).

- Si l'on s'attarde au taux de salaire horaire et au nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail pour la main-d'oeuvre à plein temps, selon la catégorie d'emploi et le sexe,

(octobre 1982) , on remarque que dans les trois catégories - bureau - hors bureau - emplois spécialisés - le taux de salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes, soit [9] :

Catégorie d'emploi	Femmes		Hommes	
/1982/	$	heures	$	heures
Bureau :	9.19	36.0	11.60	36.4
Hors bureau :	6.83	39.0	10.08	40.1
Emplois spécialisés:	9.03	35.4	10.02	38.9

Ecart le plut petit : emplois spécialisés (.998)
Ecart le plus grand : emplois hors bureau (3.25 $)
(Source : S. MESSIER, tableau 4302)

- Enfin, si on compare les salaires selon le sexe selon la profession et selon la syndicalisation, on note que le salaire des hommes est toujours supérieur à celui des femmes. (Sauf, dans le cas du personnel de la santé où les femmes perçoivent un salaire plus élevé que les hommes). On observe aussi que "peu importe la profession, la main-d'oeuvre syndiquée encaisse toujours un meilleur salaire horaire que le personnel non syndiqué". (À l'exception des professions liées à la direction et à l'administration, et de celles du domaine de la santé). (MESSIER,S., 1984, p. 130)

---

9. Les 3 catégories d'emploi sont celles définies par travail Canada, il s'agit :
   1. des emplois de bureau/ personnel technique, professionnel et de surveillance ainsi que des employés affectés à des travaux d'écriture, de comptabilité, de secrétariat, de ventes ou à des fonctions dans les domaines de l'exécution et de l'administration;
   2. des emplois hors bureau (les personnes qui n'exercent pas de fonctions de surveillance et qui sont directement affectés à la production de biens et de services à la fourniture des services d'entretien et services auxiliaires étroitement associés aux opérations de production;
   3. les emplois spécialisés des 5 secteurs d'activité économique : transport, commerce, administration publique, éducation et services.

Si la syndicalisation semble favoriser à quelques exceptions près l'ensemble de la main-d'oeuvre salariée, plusieurs auteures s'accordent à dire qu'elle peut s'avérer un outil "efficace" particulièrement pour les travailleuses[10] . L'enquête de statistiques Canada (1981) sur la syndicalisation de salariés/es au Canada (travail à temps plein) nous amène au même constat. La syndicalisation procure un avantage salarial moyen de 21.3 % pour les 3 829 000 travailleurs/ses à temps plein, par rapport à la rémunération moyenne des 7 038 000 non-syndiqués/es. On remarque toutefois que l'écart pour les hommes (syndiqués-non syndiqués) est en moyenne de 12.5 %, alors que pour les femmes, il se situe à 28.4 %. Voir le tableau[5]). Dans les pages qui suivent, nous regarderons d'un peu plus près la situation des travailleuses au Québec et du droit d'association.

TABLEAU 5

LA SYNDICALISATION DES SALARIÉS AU CANADA

(travail à temps plein)

(effectifs en milliers)

	HOMMES			FEMMES		
	Travail toute l'année	Travail en partie d'an.	Total	Travail toute l'année	Travail en partie d'an.	Total
Syndiqués	1780	876	2656	808	396	1203
	(46,6%)	(30,5%)	(38,6%)	(37,6%)	(20,1%)	(28,3%)
Salaire hor:	$10,17	$8,70	$10,07	$8,72	$8,12	$8,69
Non syndiq.	2108	2021	4129	1341	1568	2909
	(54,6%)	(69,5%)	(61,1%)	(62,4%)	(79,9%)	(70,7%)
Salaire hor:	$8,60	$7,32	$8,08	$7,16	$6,72	$6,49
Avantage de salaire aux syndiqués:	5,0%	32,5%	12,6%	21,8%	42,0%	28,6%

Source: Chiffres tirés d'une enquête spéciale de Statistique

10. Voir à ce sujet l'étude de Julie WHITE : Les femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, avril 1980. Les auteures F. LEPAGE et A. GAUTHIER, tout en reconnaissant les limites du syndicalisme, mentionnaient dans leur étude : "Il nous semble que ... les travailleuses ont à gagner à s'engager dans un processus de syndicalisation" (op. cit, p. 47). Les auteures déjà citées R.R. LIZEE, C. DUSSAULT et H. DAVID présentent la syndicalisation comme "un" instrument permettant aux travailleuses d'améliorer l'ensemble de leurs conditions de travail.

TABLEAU 4

Les secteurs de l'industrie manufacturière selon la proposition des femmes qui y travaillent (1981)

	% de femmes y travaillant taux de féminité	indice des salaires par rapport à la moyenne du secteur manufacturier (1971)	types de biens que produisent les entreprises où sont concentrées les femmes	exemples de produits
groupe 1:			biens de consommation personnelle, fabriqués autrefois à la maison par les femmes	vêtements, sous-vêtements, bas, gants, chaussures sacs à main.
habillement	76,0	- 29		
bonneterie	61,8	- 26		
cuir	57,3	- 33		
groupe 2:			produits de consommation et biens durables	transformation des poissons, fruits et légumes, boulangerie; cigarettes; cordes & ficelles.
tabac	39,3	+ 20		
industrie chimique	36,4	- 18		médicaments et produits de toilette; appareils d'éclairage, radios télévisions.
produits électriques	30,1	+ 14		
imprimerie-édition	36,4	+ 41		
caoutchouc-plastique	23,6	+ 3		
aliments et boissons	25,1	+ 34		
groupe 3:			produits durables, petits et/ou pour usage domestique	équipement de bureau, papeterie, produits de papier à usage domestique; vaisselle; quincaillerie, outillage, coutellerie, lampes, abat-jour
meubles	16,9	- 34		
machines	16,0	+ 9		
produits du pétrole et du charbon	13,3	+219		
papier	12,5	+ 13		
produits minéraux non métalliques	13,8	+ 22		
produits métalliques	12,4	- 8		
groupe 4:			transformation de matières premières et matériel de transport	petites pièces faisant partie de véhicules
équipement de transport	10,6	+ 11		
bois première transformation des métaux	9,3	- 44		
	8,2	+ 55		
TOTAL	29,4			

SOURCE: H. DAVID, Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité, Août 1984, p. 12

TABLEAU 5

Répartition de la main-d'oeuvre dans le secteur tertiaire selon le sexe et taux de féminité, Québec, 1971 et 1981

Secteur d'activité économique	Femmes		Hommes		Taux de féminité	
	1971	1981	1971	1981	1971	198
Transports, communications et autres	(5.6)	(5.8)	(19,6)	(17,5)	15.6	22.
Transport	1.8	2.2	13.4	11.1	8 1	14.
Entreposage	0.1	0.1	0.3	0 2	14 8	20.
Communications	3.2	2 9	3.5	3.8	37.5	39.
Énergie électrique, gaz et eau	0.5	0.6	2.5	2.4	10 7	17.
Commerce	(18.9)	(20.4)	(27.6)	(27.6)	30.6	39.
Commerce de gros	3.4	3.9	8.4	9.2	20.8	27.
Commerce de detail	15.4	16.5	19.2	18.4	31.2	13.
Finances, assurances et affaires immobilières	(9.0)	(9.7)	(6.4)	(5.6)	47.4	59.
Institutions financières	5.5	6.0	3.1	2.4	53 5	68.
Assureurs	1.8	1.6	1.4	1.1	44 6	55.
Agences d'assurances et affaires immobilières	1 7	2 1	1.9	2.1	36 6	46
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	(59,8)	(55,7)	(31,9)	(35,8)	54.7	57.
Enseignement	17 7	13.0	9.0	8.5	55 9	57.
Services médicaux et sociaux	18.9	18.5	5.3	6.3	69 7	71
Organisations culturelles	2.0	1.5	1.0	0.8	57 3	60
Divertissements et loisirs	1.0	1.5	1.7	2.0	27 3	40.
Services fournis aux entreprises	3.5	4 6	4.7	6.2	32 3	39.
Services personnels	6.8	4.0	2.1	1.4	67.2	71
Hébergement et restauration	8.3	9.8	5.6	7,0	48 7	55
Services divers	1.5	2.7	2.4	3.7	28.8	38
Administration publique et défense	(6,8)	(8,5)	(14,5)	(13,5)	23.1	35
Administration fédérale	3.0	3.6	5.8	4.7	24.9	39
Administration provinciale	2.7	3.4	4.1	4.3	30 1	40
Administration locale	1.0	1.4	4,6	4,5	12 2	21
Bureaux de gouvernements étrangers	0.1	0.0	0.0	0,0	58 5	72
Total N et taux moyen	477 655	902 560	740 800	1 043 995	39,2	46
%	100,0	100,0	100,0	100,0		

Source Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, Population active, Tendances historiques de l'activité économique, cat. 92-925 [illegible] 1983, tableau 1

MESSIER, Suzanne, C.S.F. tableau 3004.

SECTION II : Les travailleuses salariées et le droit d'association :

Au cours de l'histoire, l'outil syndical n'a pas toujours répondu adéquatement aux besoins particuliers des travailleuses. Certes, des facteurs d'ordres divers ont contribué à retarder la participation des femmes au mouvement syndical : d'abord, l'entrée ("massive") tardive de celles-ci sur le marché du travail, la remise en question constante de leur droit au travail salarié, leur maintien dans des ghettos d'emplois (domestiques, coiffeuses, serveuses, etc..), leur lieu de travail (domicile, petites entreprises) et le type d'emploi occupé (temps partiel). Ajoutons à cela, les obstacles légaux à la syndicalisation tels[1] :

1. la définition du salarié/e (cf. code du travail);
2. la syndicalisation par entreprise;
3. le découpage de l'unité d'accréditation;
4. les lenteurs des procédures et les possibilités d'échappatoires.

Bien sûr, il s'avère difficile d'évaluer "concrètement" les avantages de la syndicalisation. Toutefois, des indices relatifs à la rémunération et aux avantages sociaux permettent de constater certains avantages que peut procurer celle-ci[2]. Il importe de noter que la syndicalisation n'offre pas que des bénéfices pécuniaires. En outre, elle permet : de restreindre l'arbitraire patronal, l'uniformisation des conditions de travail et la circulation de l'information sur les droits des travailleurs/ses. De plus, l'entente par convention collective concède aux travailleurs/ses un droit de regard sur les horaires de travail, l'environnement de travail, etc.

---

1. Mémoire du C.S.F. à la Commission consultative sur le travail, nov. 1984, chapitre 5, -Le droit d'association, pp 129-132.

2. Aux exemples déjà cités (cf. section 1.22) ajoutons la démonstration effectuée par F. LEPAGE et A. GAUTHIER (1981 pp. 50-53). En se référant à une enquête de travail, les auteures se sont penchées sur le cas des emplois de bureau montréalais. (Les statistiques comptent 63 536 travailleurs/ses, dont 78 % de femmes, réparties inégalement dans 22 types d'emplois. L'échantillon porte sur les établissements de plus 20 employés/es. Elles ont constaté premièrement que les travailleuses syndiquées ont un salaire brut moyen plus élevé (de 9.6 %) que leurs consoeurs non syndiquées. En second lieu,

2.1 À l'origine du syndicalisme

Comme nous l'avons vu en première partie, lors de l'industrialisation, la réorganisation du travail s'est déroulée différemment pour les hommes et les femmes. Aussi, leurs situations distinctes sur le marché du travail (en terme occupationnel, mais aussi en terme de perception sociale de leur rôle respectif) donnent-elles lieu à des cadres d'action (de regroupement) dissemblables entre les travailleurs/ses salariés/es. Au début du siècle, les regroupements de travailleuses voient le jour principalement sous forme d'association, telles l'Association du Bien-Être des institutions (1919), l'Association professionnelle d'infirmière (1920). Le rôle joué par la Fédération nationale de la St-Jean Baptiste à cet égard est bien connu. La Fédération se chargea de mettre sur pied plusieurs associations de protection des employés/es de bureau, des domestiques, des institutrices, des ouvrières.

On sait également que la législation ouvrière (de la fin du XIX^{e} siècle jusqu'approximativement aux années 1940) s'est appliquée plus particulièrement aux femmes et aussi aux enfants[3].

---

2. que l'écart salarial diminue de moitié, "lorsque les employés des 2 sexes sont syndiqués". L'écart se situait à 23 %, alors qu'il était de 12.3 % dans le cas des entreprises syndiquées.
G. DUSSAULT et R.R. LIZEE ont également souligné l'effet de la syndicalisation sur les structures salariales dans les entreprises qu'elles ont étudiées (op. cit. pp. 492-494).

3. -Entre autres lois, précisons :
-L'Acte des manufactures, promulgué au Québec en 1885;
-Loi relative aux établissements industriels adoptée en 1894 en remplacement de l'Acte). Celle-ci règlemente le temps de travail pour les femmes et les enfants à 10 hrs/jour, 60 hrs/semaine. (Ces lois toutefois ne s'appliquent qu'aux entreprises d'une certaine taille (40 employés/es et plus) alors que, les travailleuses se retrouvent souvent dans de petites entreprises).
-Loi du salaire minimum pour les femmes -1919-.
(La commission autorisée à définir les salaires ne sera créée qu'en 1925).
-Loi du salaire raisonnable -1937- qui s'appliquera dorénavant aux travailleurs des 2 sexes.
-Loi du salaire minimum -1940-

La question du travail de nuit est certes un exemple de l'attitude protectionniste à l'égard des femmes. De 1940 à 1969, cette question suscitait encore des débats. Si l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est levée en 1940, avec la fin de la guerre, elle sera remise en vigueur. "En 1965, un comité d'étude du gouvernement recommande de permettre le travail de nuit sous certaines conditions à cause des besoins en main-d'oeuvre dans l'industrie. Même si les milieux syndicaux s'y opposent toujours, il est de nouveau permis en 1969" (F. LEPAGE, A. GAUTHIER, 1981, p.43).

Même si elles semblent peu nombreuses au début du siècle, les travailleuses syndiquées ont joué apparemment un rôle actif au sein des unions[4]. Cela particulièrement dans le domaine du textile qui occupe comme on l'a vu précédemment un fort pourcentage d'ouvrières (cf. section II)[5]. Pour définir la situation des travailleuses face au mouvement syndical, en ce début de siècle, il semble pertinent de retenir : "Les syndicats défendent généralement bien les femmes, mais n'en continuent pas moins, lorsque celles-ci sont syndiquées à ne pas les considérer au même titre que les ouvriers masculins.(...) La discrimination est à la base des négociations collectives"[6]. Bref, entre 1900-1940 :

> "...la syndicalisation des femmes s'amorce et ce processus est révélateur des attitudes et des courants de pensées qui continueront de coexister dans les décennies suivantes. Paternalisme, protectionnisme, division des activités entre hommes et femmes et manque de partage dans les prises de

---

4. On évalue qu'en 1923 environ 2.6% des femmes étaient regroupées dans les unions et 5.6 % en 1937. (Histoire des femmes au Québec, p. 295). "Selon M. LAVIGNE et J. STOTTARD, on compte environ 70 000 travailleuses dans les unions internationales et à peu près 11 000 dans les syndicats locaux en 1938. Si l'on se fie à ce qui se passe aux Etats-Unis, près de la moitié des syndiquées avant la deuxième guerre mondiale, sont des ouvrières du vêtement" (F. LEPAGE et A. GAUTHIER, op. cit, p. 39)

5. De nombreux jours de grèves et de lock-out ont été relevés dans la secteur du textile entre 1901-1915. Dans les années 30, on dénombre une série de grèves - dont la célèbre "grève des guenilles" en 1937.

décisions, identification de la travailleuse à quelqu'un qui est temporairement sur le marché du travail sont autant de paramètres qui, au gré des conjonctures économiques prendront plus ou moins de vigueur" (Histoire des femmes p. 299).

2.2 La participation des femmes au mouvement syndical

Les décennies suivantes seront "importantes" pour le développement de l'ensemble du mouvement syndical québécois [7]. La syndicalisation du secteur public en 1964 donne alors plus d'envergure au mouvement. Au cours de ces années, la main-d'oeuvre féminine se taillera une plus grande place au sein du mouvement syndical. De 1963 à 1976, le pourcentage des femmes dans les effectifs syndicaux connaît une augmentation passant de 20 % à 32 %. Malgré cette relative augmentation du taux de syndicalisation des femmes (% des syndiquées/main-d'oeuvre en emploi), celui-ci demeure toujours inférieur à celui des travailleurs (F. LEPAGE et A. GAUTHIER), 1981, p. 62). En 1976, 37 % des hommes en emploi sont membres d'un syndicat, comparativement à 30 % des femmes. En 1981, le taux de syndicalisation est de 29 % chez les femmes et de 35 % chez les hommes. Au-delà de la différence du taux de syndicalisation entre les hommes et les femmes, il importe de se pencher sur la répartition des travailleuses syndiquées, selon les secteurs d'activités économiques. Car, le mouvement syndical ne recouvre pas semble-t-il tous les sous-secteurs de l'économie. Ainsi :

---

6. L'exemple apporté par les auteures est assez éloquent : "dans la convention collective des travailleuses de l'Union internationale du vêtement pour dames, en vigueur le 30 avril 1940, il est spécifié que le salaire minimum des presseurs doit être de 54½ ¢ l'heure et celui des presseuses de 36½ ¢ l'heure : une différence de 18½ ¢ l'heure pour le même travail "(Histoire des femmes, p. 297).

7. En 1946, les Unions internationales comptent 150 000 membres au Québec, la Confédération des travailleurs catholiques canadiens 60 000 et la corporation des instituteurs et institutrices catholiques 10 000. Le total des effectifs syndicaux représenterait alors approximativement 20 % de la main-d'oeuvre active. En 1966, le total des effectifs représente un peu plus de 30 % de la main-d'oeuvre active. in : Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 1825-1976 (co-édition C.E.Q.-C.S.N.) 1979, pp. 225-227.

> "la forte tertiarisation de l'emploi au cours des années 1964-1976 (a) contribué à une croissance significative des effectifs syndicaux dans le secteur tertiaire et plus particulièrement dans le secteur public. (...) Malgré cette tertiarisation de l'emploi, la relative faiblesse de la syndicalisation dans le tertiaire (approximativement 32 %) est due à la "modeste" implantation du mouvement syndical dans le secteur des services (ex: finances, commerce en gros, services divers)" 8.

Or, puisque le secteur tertiaire regroupe, comme nous l'avons vu une grande partie de la main-d'oeuvre féminine, cette remarque nous amène à constater que :

- -d'une part, la proportion de travailleuses syndiquées provient en majeure partie du secteur public;
- -d'autre part, que les travailleuses salariées oeuvrent dans un secteur où, effectivement, la tendance à la syndicalisation est moindre.

L'information recueillie par H. Paré (1983- voir annexe 3) concernant la proportion de femmes dans certains organismes syndicaux, sans fournir de chiffres précis, donne tout de même un aperçu de la provenance du milieu de travail des syndiquées, en 1982. (Le secteur privé recueille semble-t-il une bien faible proportion de celles-ci).

À ces "obstacles ci-haut mentionnés (d'ordre législatif , social ou structurel) qui réduisent l'accès des femmes à la syndicalisation, ajoutons certaines limites inhérentes au fonctionnement des organismes syndicaux. Il faut certes souligner la faible représentation des femmes au niveau des instances décisionnelles. Car, encore aujourd'hui elles sont sous-représentées là où se prennent les décisions. (À ce sujet, voir l'annexe 4 portant sur la représentation des femmes dans divers organismes syndicaux). Il serait intéressant de jeter un coup d'oeil sur la part budgétaire que l'on accorde aux comités à la condition féminine pour leurs fonctionnements et activités.

---

8. FLEURY, Gilles, "Evolution de la syndicalisation" -1964-1984- services des études en relations du travail, centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1984, p. 82.

Pourtant, comme on le sait, les travailleuses syndiquées ont affirmé leur présence de façon "bien particulière" à partir des années 1970. Plusieurs comités à la condition féminine ont alors été mis sur pied [9]. Les activités de ces comités (d'enquête, de formation, d'information, de concertation, de pressions) et les objectifs visés donneront aux femmes une meilleure audience auprès de leur organisme tout comme dans l'ensemble du mouvement syndical. Si la parité salariale et le congé de maternité sont sujets de revendication depuis déjà un moment [10], ces dernières années, se sont ajoutées des revendications relatives aux garderies, au harcèlement sexuel au travail, à la santé au travail, au temps partiel et aux changements technologiques.

---

9. D'après l'étude H. PARÉ, en 1982, il existait au niveau central, pour un ensemble de 9 organismes (pour la liste de ces organismes voir annexe 2) : 6 comités et 3 responsables de dossiers à la condition féminine. 27 comités étaient en place au niveau régional et il y avait 5 responsables sur un ensemble (d'environ) 60 organismes. Au niveau sectoriel, pour approximativement 50 organismes, on retrouvait 16 comités et 9 responsables. Enfin, au niveau local, on pouvait compter de 170 à 200 comités et plus de 200 responsables de comités à la condition féminine pour plus de 3 000 organismes. In : H. PARE, Les comités de la condition féminine dans les syndicats au Québec, Secrétariat d'État, Région du Québec, (Programme de promotion de la femme), Montréal, Mars 1983, tableau II, p. 140.

10. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait pas place à l'amélioration

Bien sûr, même si de tels thèmes sont dorénavant discutés lors de certains processus de négociation, le défi demeure de taille pour l'ensemble des travailleuses salariées. Car entre la discussion et l'acceptation des clauses, le fossé est grand. De l'acceptation à l'application des clauses (par exemple, le cas des garderies en milieu de travail), il y a également un pas énorme à franchir. "Se pose toujours le défi de faire servir l'outil syndical à l'obtention de conditions de travail absentes de discrimination et à la solution des problèmes spécifiques de leur rôle (cf. aux femmes) de travailleuses-épouses-mères. Ce besoin poursuivaient les auteures "est ressenti avec plus d'acuité dans le secteur privé" (F. LEPAGE et A. GAUTHIER, 1981, p. 245). En considération donc de l'orientation spécifique qu'à connu le marché du travail féminin (eu égard à ses structures occupationnelles, salariales distinctes entre les hommes et les femmes et aux particularités de l'action revendicatrice des femmes salariées) nous verrons à cerner d'un peu plus près la situation des travailleuses salariées des secteurs privé et public.

SECTION III : Caractéristiques de la situation des femmes en emploi dans les secteurs privé, public et para-public au Québec

3.1 Les femmes en emploi dans le secteur privé :

Il s'avère quelque peu difficile de tracer un portrait assez précis des travailleuses salariées du secteur privé [1]. On sait toutefois que les activités économiques du tertiaire canalise une grande proportion de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine. Bien qu'une part assez importante de ces travailleuses se retrouve dans les réseaux des affaires sociales et de l'Éducation, les activités du tertiaire (telles services personnels, commerce, hébergement, restauration, insititutions financières) occupent en majeure partie les salariées du secteur privé. Le secteur manufacturier vient au second rang dans le recrutement de la main-d'oeuvre féminine.

Rappelons :

> -"Mis à part le secteur primaire, les domaines de travail dans lesquels le revenu d'emploi des travailleuses à plein temps correspond aux niveaux les plus bas sont l'hébergement (6 200 $), la restauration (5 900 $) et les ménages privés (3 000 $)". (S. MESSIER, 1984, p. 129). Ces chiffres datent de 1982, on pourrait toujours espérer qu'il y ait eu depuis augmentation. Mais, si on considère (comme nous le verrons) que ces travailleuses sont en majorité non-syndiquées, donc sujettes à la loi des normes minimales du travail et

---

1. Les données disponibles portent sur la répartition de la main-d'oeuvre selon les secteurs d'activité, selon les types d'emploi, les professions, le revenu moyen etc. Mais les informations détaillées relatives aux conditions salariales (structures salariales et possibilités d'avancement) et aux conditions normatives des salariés/es du secteur privé sont moins accessibles. L'analyse de cette question demanderait une étude circonstanciée des conventions collectives. D'une part, il ne nous était pas possible dans les limites de la présente étude de procéder à une telle analyse. D'autre part, bien que le Ministère du travail procède annuellement à l'inventaire des conventions collectives au Québec, ces données ne sont malheureusement pas ventilées par sexe.

que celle-ci n'a pas été indexée depuis 1981, alors .... l'augmentation ?

-Le taux de féminité est particulièrement élevé dans certains sous-secteurs d'activités du tertiaire (tels ceux des institutions financières et de la restauration et hébergement) du secteur manufacturier (tels dans l'industrie de l'habillement, du cuir et de la bonneterie).
Les professions exercées par les travailleuses dans l'ensemble du secteur privé se démarquent aussi par un taux de féminité relativement élevé. Pensons simplement aux cas des sténographes et dactylographes, caissières, teneuses de livres, commis en comptabilité, opératrices machines de bureau et mécano, réceptionnistes, hôtesses d'accueil, travailleuses préparation d'aliments et boissons etc. Or, on connaît les effets de cette ghettoïsation sur les conditions de travail des femmes. Ce sont non seulement les structures salariales qui diffèrent de celles des travailleurs, mais les conditions relatives à l'organisation du temps de travail (type et horaire) et aux mouvements de personnel (accès aux postes supérieurs et autres départements).

-Le faible taux de syndicalisation du secteur tertiaire.
Comme le faisait remarquer G. FLEURY :"... historiquement, le mouvement syndical a recruté la majeure partie de ses effectifs chez les travailleurs de l'industrie, les cols bleus. Il a donc été appelé à s'adapter à une nouvelle réalité (tertiarisation). Toutefois, malgré ce fait, certains sous-secteurs du tertiaire demeurent hermétiques à la syndicalisation". (op. cit. , p. 83)
S'interrogeant sur les fluctuations du taux de syndicalisation de 1980 à 1984, COURCHESNE, B. et Al. signalent : "on a déjà constaté que le secteur tertiaire, en excluant le

public parapublic, est syndiquée dans une proportion moins grande que le secteur manufacturier et ce, malgré une percée dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration" [2].

-Les données de 1981, nous indique qu'"à peine 30 % des travailleuses sont syndiquées et seulement 16 % dans le secteur privé", (plus de 740 000 femmes en emploi au Québec n'étaient pas syndiquées) (sources C.S.F.),

-Pour 1984, on a évalué "à environ 300 000"le nombre de travailleurs et travailleuses qui sont "au bas de l'échelle" , gagnant à peine le salaire minimum ... les 3/4 sont des femmes [3].

À l'instar de ces remarques, est-il nécessaire de rappeler ici l'ensemble des conditions de travail des salariées non-syndiquées soumises à la Loi des normes minimales du travail?[4] Mentionnons simplement :

-que la travailleuse qui comptabilise 40 heures de travail au salaire minimum perçoit un revenu annuel de 8 320 $, le seuil de la pauvreté au Canada était établi à 9 449 $ pour une seule personne en 1983;

---

2. COURCHESNE, Réjean, GAGNON, Denis et al. "Les relations de travail en 1984, in Le Marché du travail, Ministère du travail, vol. 6, numéro 1, p. 69.

3. " Quand on n'est pas syndiqué/e, quels sont nos droits? Au bas de l'échelle, Montréal, 1984

4. Nous nous référons ici au chapitre 3, du Mémoire du C.S.F., présenté à la Commission consultative sur le travail.

-qu'il y a des travailleuses exclues de la Loi (celles dont la fonction est de garder dans un logement un enfant, un malade, de même que les femmes collaboratrices) et, dans certains cas [5], des exceptions (soit les salariés/es à pourboire, personnel domestique, salarié au rendement, industriel à domicile);

-que ces salariés/es "ne bénéficient d'aucune forme de sécurité d'emploi"; le principe de l'ancienneté n'est pas reconnu, et le problème de congédiements illégaux;

-les dispositions relatives au congé maternité et aux droits parentaux s'avèrent insuffisantes, des travailleuses demeurent exclues de ces dispositions, la compensation financière attribuée lors d'un congé maternité est peu élevée, conditions d'admissibilité imposées (20 semaines de travail chez le même employeur sont requises) sont limitatives, sans oublier les cas de congédiement qui surviennent;

-la durée du temps de travail, si la loi fixe la semaine de travail normal à 44 heures, aucune disposition ne définit la journée de travail normale. Signalons : Le cas des domestiques résidents/tes, pour qui la semaine de travail est fixée à 53 heures. La question du temps supplémentaire, que peut exiger l'employeur et enfin celle du temps partiel.

---

5. La Loi sur les normes du travail exclut les jeunes collaboratrices qui oeuvrent dans des entreprises agricoles de 3 employées et moins et de certaines dispositions notamment à l'égard des vacances et heures supplémentaires.

3.2 Les femmes en emploi dans le secteur public et parapublic

Chacun des réseaux de ce secteur regroupe comme on le sait une part relativement importante de travailleuses. Le taux de syndicalisation pour l'ensemble du secteur est approximativement de 90 % [1]. On estime que les travailleuses syndiquées de ce secteur représentent approximativement 80 % de l'ensemble des travailleuses syndiquées.

Encore dans les années 1980, les travailleuses de ce secteur sont concentrées dans une très grande proportion dans les emplois de bureau. Lorsqu'elles occupent un emploi hors de cette voie traditionnelle, elles se retrouvent tout de même dans des ghettos d'emplois féminins. Il suffit de penser aux professions d'enseignantes, d'infirmières, de travailleuses sociales, de bibliothécaires, de diététiciennes etc. exercées par les femmes au sein des divers réseaux. (cf : document "Distribution hommes-femmes chez les professionnelles" Données de 1980-1981).

Bref, la faible présence des travailleuses au sein de certaines structures occupationnelles et dans les niveaux plus élevés des structures salariales caractérise toujours la situation des femmes. Même lorsqu'elles sont majoritaires dans un domaine d'emploi, plus on monte dans l'échelle hiérarchique, là où les emplois sont plus spécialisés, plus valorisés et mieux rémunérés, plus la proportion de travailleuses diminue.

---

1. En fait, le 10 % du personnel non-syndiqué comprend les postes de sous-ministres, de cadres supérieurs et adjoints du personnel de direction et de gérance, etc.

À titre d'exemple, on peut songer à la situation des travailleuses salariées dans le réseau de l'Éducation. Si les femmes sont grandement présentes dans le secteur de l'enseignement, n'oublions pas qu'elles sont principalement concentrées au niveau des commissions scolaires (pré-scolaire, primaire, secondaire). Au niveau collégial, elles sont moins nombreuses et encore moins au niveau universitaire.

Pour illustrer la position particulière des femmes dans les structures occupationnelles et salariales mentionnons aussi le cas des employées de bureau dans la Fonction publique. Les femmes constituent 58 % des effectifs de la catégorie Fonctionnaire. Elles y occupent à 75 % les emplois de personnel de bureau. Dans cette même catégorie, les emplois de techniciens regroupent par contre 71 % d'hommes et 28 % de femmes et, les emplois autres tels ceux d'inspecteurs, d'instructeurs et de surveillants sont exercés à 90 % par les hommes (donc 10 % par les femmes). La répartition des effectifs pour la catégorie personnel de bureau par traitement et selon le sexe est la suivante [2] :

Personnel de bureau

	Hommes	Femmes	Total
Entre 14 001 et 16 000	10 %	5 %	6 %
16 001 et 18 000	5 %	24 %	19 %
18 001 et 20 000	18 %	20 %	19 %
20 001 et 22 000	49 %	44 %	45 %
22 001 et 24 000	3 %	1 %	2 %
24 001 et 26 000	13 %	6 %	8 %
26 001 et 28 000	1 %	0.6 %	0.7 %
28 001 et 30 000	1 %	0.3 %	0.5 %

Ainsi, on s'aperçoit que 88 % des effectifs féminins se situent dans les tranches entre 16 001 et 22 000 comparativement à 72 % des hommes.

Ces derniers se regroupent surtout dans la tranche entre 20 001 et 22 000, alors que dans la tranche de salaire entre 16 001 et 18 000 on retrouve 24 % d'effectifs féminins et 5 % d'effectifs masculins. La première tranche de salaire est la seule exception où le pourcentage d'effectifs masculins dépasse celui des effectifs féminins dans une tranche salariale moins élevée. On remarque en effet qu'à partir de la tranche entre 20 001 et 22 000, la proportion d'effectifs masculins est toujours plus grande (et à partir de la tranche 22 001 $ et plus la proportion des hommes est "presque" deux fois plus grande que celle des femmes).

Les travailleuses de ces secteurs ont bénéficié au cours de ces dernières années de corrections de certaines discriminations sexuelles comme le démontre l'annexe I, déjà citée. En 1975, les offres salariales de l'employeur gouvernemental était encore basées sur des échelles salariales sexuées, comme on peut le constater au tableau 6.

TABLEAU 6

Offres salariales proposées par le Gouvernement du Québec au front commun en 1975[1] pour les travailleurs plein-temps

Emploi	Salaire en cours $	Offre gouvernementale $	Écart procentuel %
Aide féminine à la cuisine	100.83	143.00	7.3
Aide masculin à la cuisine	113.15	153.45	
Préposée à l'entretien	113.69	143.70	11.0
Préposé à l'entretien	113.83	159.65	

[1] Les mêmes offres ont été faites pour plusieurs autres classifications.

Source : CSN, 1976, p. 40.

F.D. Bélanger, L'école rose.. les cols roses, Ed. St-Martin, (C.E.Q.) 1980, p. 60.

Il est à noter que depuis 1982 (imposition des décrets) il n'y a pas eu de corrections des discriminations salariales sexuelles. Il peut être intéressant de revoir ici toutefois les redressements apportés au niveau des écarts salariaux pour la période de 1975 à 1982. Précisons que l'examen de la distribution de la masse salariale a été effectué selon l'identification de 8 groupes différents réflétant la hiérarchie salariale (Pour l'identification de ces groupes voir le tableau I de l'annexe V). Les travailleurs/ses du groupe 01 "sont ceux qui reçoivent un salaire gravitant autour du taux minimum prévu dans la convention"; signalons que ce groupe 01 est constitué à presque 99 % de femmes.

L'examen de la distribution de la masse salariale permet de constater : "qu'effectivement, il y a eu réduction de l'écart salarial existant entre les salariés/es occupant des fonctions de soutien que l'on retrouve majoritairement dans les groupes 01 et 02 et ceux occupant des fonctions mieux rémunérées", soit en référence aux groupes 05 à 08 inclusivement. (Bilan salarial des Fronts communs, février 1982) [2] :

> "Alors que les salariés compris dans les échelles supérieures de salaires, groupes 05, 06, 07 et 08 gagnaient 2.54 fois le salaire moyen des employés de soutien regroupés en 01, ce, en 1970-1971, nous constatons qu'à travers les trois négociations du Front commun, ce rapport sera réduit puisque les salariés des groupes 05, 06, 07 et 08 gagneront en moyenne en 1982, 2 fois le salaire des salariés des secteurs soutien compris dans le groupe 01".

---

2. Le tableau 2 de l'annexe V indique l'évolution des augmentations salariales moyennes réelles des travailleurs/ses des secteurs public et parapublic, par groupes et par année (en pourcentage).

> Ainsi,"depuis la première année de la convention collective du premier Front commun, nous constatons que le salaire des employés du soutien a crû en moyenne de plus de 12 % par année alors que celui des enseignants ayant par exemple plus de 20 ans de scolarité a crû d'un peu plus de 9.5 %". (p. 11)

En somme, l'application d'une telle politique de redressement niveau des écarts salariaux entre hauts et bas salariés/es a bénéficié aux femmes de façon spécifique car :

1- "Entre 1970-1971 et 1982, l'écart salarial qui était de 25 % entre les salariés compris dans le groupe 02 par rapport à celui du groupe 01 passera à 9 %, (en faveur toujours des salariés du groupe 02)". Or, comme nous l'avons souligné, le groupe 01 est constitué presqu'exclusivement de femmes.

2- De même, on observe que cela : "a aussi permis de revaloriser les fonctions comprises dans le groupe 03, soit celles d'infirmières, de techniciens et techniciennes, hommes de métier et enseignants moins scolarisés (enseignantes peut-on dire) à l'égard des groupes de salariés plus qualifiés (groupe 05 et plus). Après négociations dans trois Fronts communs, cet écart sera diminué puisque désormais les salariés plus scolarisés gagneront 1.32 fois le salaire des travailleurs qualifiés que l'on retrouve dans le groupe 03 et là encore il y a une grande proportion de femmes." (Bilan salarial des Fronts communs p. 13).

A titre d'exemple, l'évolution des salariés moyens des effectifs (hommes/femmes) des commissions scolaires (à l'enseignement régulier) de 1976-1977 à 1983-1984, nous indique [3] :

3. Ces données proviennent d'un document fourni par P. BEAULNES de la C.E.Q. Elles ont été compilées à partir des données sur le coût global. Conseil du trésor et Ministère de l'Éducation du Québec. Voir le tableau III, de l'annexe V.

-"En général, la progression des salaires (*moyens*) des femmes a été supérieure à celle des salaires (moyens) des hommes". La variation en pourcentage du salaire moyen pour l'ensemble des effectifs (h et f), pour la période de 1976-1977 à 1983-1984 est de 90 %; elle se situe à 92 % pour les femmes comparativement à 88 % pour les hommes . (Cela s'expliquerait "par le fait que les salaires (moyens) des femmes sont inférieurs à ceux des hommes et que la politique salariale du Front commun a privilégié des augmentations salariales plus fortes pour les bas salaires". P. BEAULNES, 1984, p. 2).

. Dans la catégorie emplois de bureau; la variation des salaires moyens pour les femmes est de 92 % et celle des hommes 86 %; dans la catégorie enseignants, la variation se situe à 92 % chez les femmes et 87 % chez les hommes.

. On note des exceptions dans le cas du soutien technique où la variation du salaire moyen des femmes est moindre que celle des hommes et dans le cas de la catégorie ouvrier où la représentation des femmes est très faible.

. "Dans la catégorie du personnel d'entretien et de services, les femmes ont bénéficié d'une augmentation moyenne nettement supérieure (145 %). C'est le seul cas d'ailleurs où il y a progression des effectifs". "Dans les Commissions scolaires (au régulier) 87 % des femmes de cette sous-catégorie se retrouvent dans quatre (4) corps d'emploi" : aide général de cuisine, aide-domestique, aide-concierge, concierge. " Les aide général de cuisine et les aide-domestique représentent 60 % de l'emploi féminin dans cette sous-catégorie" (cf. données de 1980). "Leur salaire horaire est passé de 2.14 $ en 1975 à 9.15 $ en 1985, soit 328 % d'augmentation. L'inflation dans l'intervalle a grimpé de 190 % ".

---

4. La variation du salaire moyen est calculée d'après l'augmentation du salaire moyen de 1976-1977 à 1983-1984, par rapport au salaire moyen de 1976-1977. A noter que cet indice nous informe de la progression des salaires et non de la proportion des salaires des femmes par rapport à celui des hommes.

Même, si les indices de progression nous laissent voir que les travailleuses ont pu profiter des redressements de salaire entre bas et hauts salariés/es, l'interprétation de cette augmentation doit être faite avec prudence. Car, il ne faut pas oublier qu'au point de départ, dans l'ensemble, les salaires des travailleuses sont inférieurs à ceux de leurs confrères. Encore aujourd'hui, on ne peut dire que le principe de la parité salariale a été "généralisée" à l'ensemble des travailleuses. Il y a toujours place au "rattrapage". Surtout, on ne doit pas omettre le fait que les travailleuses se situent dans les plus basses échelles de la hiérarchie salariale.

De plus, il y a non seulement place à l'amélioration sur la question salariale, mais il s'impose de relever ici certaines tendances actuelles relatives au type d'emploi et à l'organisation du travail qui touchent principalement les femmes. Les travailleuses du secteur parapublic sont particulièrement touchées par la prolifération des différents types (ou formes) d'emploi de statut précaire [5]. Elles semblent aussi les premières visées lorsqu'il y a coupures ou réductions d'emploi. Ainsi, par exemple :

> Dans le réseau de l'Éducation, au niveau des commissions scolaires : "En général, l'emploi des femmes a diminué plus fortement que l'emploi des hommes (17 % VS 12 %). Ce sont donc les femmes qui ont subi plus fortement l'impact des coupures budgétaires. En chiffres absolus, l'emploi des femmes a diminué de 9 933 (E.T.C.) de 1976-1977 à 1983-1984, en comparaison de 4 863 chez les hommes. (Les pertes d'emplois pour les femmes sont concentrées chez les enseignantes : 8 219 emplois (E.T.C.) perdus soit 83 % de tous les emplois féminins perdus) (.P. BEAULNES, p. 3).

5. La notion de statut précaire varie souvent d'un organisme à l'autre. Cette notion englobe des formes aussi diverses de travail que le travail à temps partiel, le travail au mois, sous-traitance, à la pige, communautaire, saisonnier, à domicile etc. Nous nous référons ici au travail à temps partiel : stable, surnuméraire, occasionnel ou à forfait. (CF. J.C. TARDIF), Axes de revendications sur l'emploi, Le travail précaire, (C.E.Q., janvier 1985, p. 5).

-"La proportion de main-d'oeuvre à temps partiel dans l'enseignement est passée de 13 % en 1975 à 15.8 % en 1980 et à 18.6 % en 1982". (J.C. TARDIF, 1985, p. 22). (Or, on sait que les emplois à temps partiel sont principalement exercés par les femmes).

-Dans le réseau des Affaires sociales, on a assisté ces dernières années "à l'avènement de nouvelles formes d'emplois. Le phénomène le plus frappant est l'augmentation des postes à temps partiel, mais également, les emplois fusionnés, l'équipe volante et la liste de rappel sont devenus des (pratiques) courantes". On connaît les inconvénients et exigences que présente ce type d'emploi, tant au point de vue professionnel qu'individuel. (J.C. TARDIF, 1985, p. 61).

-Les données récentes concernant les professionnels/les des commissions scolaires et des CEGEPS nous indiquent que la proportion de femmes détenant un statut précaire est toujours plus élevée que chez les hommes6.
-En ce qui concerne la Fonction publique, en novembre 1984, on a relevé parmi les professionnels/les du Gouvernement du Québec 10 % d'occasionnelles. La proportion d'effectifs féminins occupant ce type d'emploi y est encore une fois plus grande que celle des effectifs masculins. (J.C. TARDIF, 1985, pp. 52-56).

Nous avons ici quelques exemples qui démontrent, que trop souvent hélas, la situation des femmes en emploi se traduit par un statut précaire (de travail). Comme autre tendance actuelle caractéristique de la situation des salariées, le recours de plus en plus fréquent à de nouvelles technologies (telle la machine à traitement de texte) dans le domaine des emplois de bureau est certes un facteur à ne pas négliger. Les travailleuses de tous les secteurs (privé, public et parapublic) sont ici concernées. L'ensemble des conditions de travail de ces femmes devraient être reconsidérées en fonction de ce nouveau contexte de travail et des exigences qui en découlent. On sait que tant le mode d'organisation du travail (création de centre de production -"pool" de travail-) que le contenu du travail (spécialisation,

---

6. Dans certains cas, on peut même parler d'un double statut précaire, puisque les travailleurs/ses peuvent avoir un statut de "temporaire" ou de remplaçant/te à temps partiel (et non à temps régulier).

parcellisation, diversité des tâches, etc.) sont sujets alors à modification.

Ces dernières remarques relatives à la précarisation des emplois et à l'introduction de nouvelles technologies illustrent bien tant l'importance que l'ampleur, que revêtent l'organisation et le milieu de travail (soit les conditions de vie au travail) pour les ressources humaines. Les exemples apportées permettent de constater que la question des conditions de travail des femmes dépasse l'aspect de la rémunération. On peut y percevoir aussi toute la pertinence du droit de regard (de revendications) et de négociation pour les salariés/es sur l'ensemble de leurs conditions de travail. Ainsi, même si les travailleuses du secteur public et parapublic ont pu "bénéficier" de certains redressements, et par leur regroupement améliorer leurs conditions de travail; dans ce nouveau contexte, elles se doivent d'être encore d'une grande vigilance.

Dans la dernière section, nous verrons quel encadrement législatif entend privéligier désormais le gouvernement employeur, lors du processus de négociation. Cette analyse de l'avant-projet de loi ne vise d'aucune façon à proposer d'autres modalités (ou technicalités) propre à l'encadrement législatif. Les commentaires apportés se situent plutôt au niveau des effets que pourrait avoir l'adoption de certaines propositions ou procédés sur la situation des femmes en emploi.

SECTION IV : La définition du régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic et les enjeux pour les travailleuses salariées. [1]

Suite à cet exposé sur la situation des travailleuses rémunérées, il convient d'admettre que le cheminement des femmes pour la reconnaissance de leur droit au travail salarié a été long. De plus en plus, les effets discriminatoires des rapports sexués au niveau des règles de fonctionnement de l'économie formelle sont explicitement identifiés [2]. Comme nous avons pu le voir, la sexualisation des emplois se développe toujours à travers les structures occupationnelles et salariales distinctes entre les femmes et les hommes.

Cependant, nous avons relevé tout au cours de ce bilan, certaines "nuances" quant aux écarts de salaires, aux avantages sociaux et autres conditions normatives de travail (temps et horaire de travail, mouvements de personnel etc.) selon le domaine d'activités professionnelles, la syndicalisation et le secteur de travail(privé ou public/parapublic) des femmes en emploi. Malgré les limites inhérentes au syndicalisme, l'entente par écrit entre les parties (patronales-syndicales) semble assurer aux salariées syndiquées des conditions et un cadre de travail plus avantageux que celui des non-syndiquées soumises à la Loi des normes minimales de travail. Signalons l'importance des clauses

---

1. En considération de l'évolution constante du dossier sur la réforme du mode de négociation, il est possible que certains changements soient survenus. (Entre autres, suite aux rencontres, entre les parties syndicales et gouvernementales, qui ont eu lieu à la mi-mars). Notons, qu'apparemment, des modifications d'ordre majeur n'ont pas été apportées en ce qui a trait à la question principale qui nous intéresse, soit l'adoption d'une nouvelle politique de rémunération.

2. L'expression "discrimination systémique" est "couramment" utilisée maintenant pour définir "ces différents obstacles auxquels font face les femmes, on les a appelés "mécanismes institutionnels" parce qu'ils sont permanents et qu'ils fonctionnent toujours de la même manière à l'égard de certaines catégories de personnes. La discrimination systémique, c'est celle qui est entrevue par chacun et l'ensemble des mécanismes institutionnels : recrutement, embauche, sélection, affectation, classification, voies de promotion, formation professionnelle rémunération" H. DAVID, op. cit, p. 21. Ce type de discrimination s'inscrit dans les règles du système, soit à travers un ensemble de pratiques qui apparaissent neutres et objectives, alors qu'en fait, il y a exclusion ou discrimination à l'égard d'un groupe. Elle n'est pas intentionnelle, mais produit des effets négatifs.

contractuelles relatives aux femmes :

- durée du congé maternité;
- conditions d'éligibilité (Y a-t-il un minimum de temps de services pour avoir droit au congé?);
- rémunération au cours du congé;
- conservation de l'ancienneté pendant le congé;
- congé payé en cas de maladie d'un membre de la famille;
- inclusion des travailleuses à temps partiel
- santé et sécurité au travail.

La situation des travailleuses syndiquées du secteur public et parapublic semble "relativement" encourageante en ce qui a trait à la reconnaissance de la place des femmes sur le marché du travail. Soit, tout est loin d'être acquis pour celles-ci, mais nous avons pu relever quelques améliorations significatives. Au cours des dernières années, les questions primordiales, à l'ordre du jour, pour ces travailleuses ont été l'entière reconnaissance de la valeur du travail des femmes et la reconnaissance sociale de la maternité. (C'est-à-dire non pas seulement une reconnaissance financière individuelle, mais aussi sociale, par des revendications pour les congés parentaux et les garderies).

De telles revendications ne rejoignent-elles pas les préoccupations de l'ensemble des femmes en emploi? Outre les exemples susmentionnés, pensons à la question du harcèlement sexuel. Le fait que l'on soumette cette question à la discussion (et que dans certains cas, on introduise des clauses dans les conventions collectives) ne risque-t-il pas de sensibiliser une plus grande partie des employés/es et employeurs à ce problème? Problème comme on le sait souvent vécu en milieu de travail, et souvent tu .

Ainsi, faudrait-il éviter que l'encadrement législatif du régime de négociation s'appliquant à l'ensemble des travailleuses du secteur public et parapublic ne vienne limiter toutes autres possibilités d'améliorations (pour l'ensemble des travailleuses salariées). Pis encore, que de nouvelles dispositions ou procédés institutionnels ne viennent marquer un recul des conditions de travail des femmes.

Car, si l'on reconsidère le long processus de la situation des femmes en emploi, on se rend compte que les changements sont plutôt lents à se produire et les mesures à prendre encore très nombreuses. On ne peut se permettre donc de restreindre de quelque façon que ce soit l'entière reconnaissance de la valeur du travail des femmes de même que celle de leur droit au travail salarié.

Il apparaît toutefois qu'actuellement, à travers la définition d'un nouveau cadre de négociation, les enjeux dépassent la situation particulière d'un groupe de femmes salariées. Au centre de nos préoccupations, se trouve la détermination de la politique de rémunération, basée désormais sur un principe de comparabilité entre les secteurs privé et public, parapublic. Qu'adviendra-t-il en effet, si dorénavant la rémunération des travailleuses du secteur public et parapublic est déterminée d'après la comparaison avec un secteur où l'écart salarial homme/femme est plus grand? Peut-on se contenter de confirmer et de reproduire cette forme de discrimination? Lors des différentes étapes de de détermination de la politique salariale (de l'aspect méthodologique aux calculs statistiques) pourra t-on tenir compte de la situation différentielle des femmes dans les structures salariales? Ou, à la base les calculs assimileront-ils cet écart?

Présentant cette nouvelle politique de rémunération, basée sur le principe de comparabilité le Ministre Michel Clair précisait :

> "le mécanisme qui emprunte beaucoup aux anciens "Pay Research Unit" et"Pay Research Board" britaniques devrait favoriser le dialogue permanent entre les parties et éventuellement permettre d'aborder des sujets importants qui n'ont jamais été pleinement discutés ou négociés tels : les discriminations salariales, la hiérarchie des salaires, l'attraction, la rétention et la protection des bas salariés". (Discours d'ouverture lors de la Commission parlementaire, 29 janvier 1985, p. 37).

Le Gouvernement semble reconnaître ici qu'il existe des différences salariales entre les hommes et les femmes et une hiérarchisation des salaires. De plus, par sa nouvelle politique salariale, il entend protéger les bas salariés/es. Pour respecter de tels objectifs, il faudrait alors tenir compte de la position spécifique des femmes, et prendre les mesures qui s'imposent.

Pourtant, comme on le sait, le Gouvernement n'est pas toujours un employeur modèle sur ce sujet. L'existence d'échelles sexuées de salaires, des libellés de titre d'emploi et le sort récemment réservé aux employées de secrétariat (cf. dossier classement-moquette) n'en témoignent-ils pas? Dernièrement, le C.S.F. déplorait l'absence de mesures de redressement systématique en ce qui a trait à la situation des femmes en emploi[3]. Et encore une fois, face à la politique annoncée, on doit se demander : "OÙ est la place des femmes?" Le Gouvernement se veut sensibilisé à la situation spécifique des travailleuses salariées. Toutefois, malgré les intentions déclarées, l'interprétation donnée de la question des écarts salariaux homme /femme , à travers un bref document du Conseil du trésor a de quoi semer de sérieux doutes quant aux éventuelles mesures adoptées [4].

Ces quelques pages visent en sorte à faire le point sur la question "de la situation relative des femmes dans les secteurs public et parapublic québécois" et sur l'évolution salariale des effectifs homme/femme, lors des dernières années. "En comparant le revenu

---

3. Mémoire du C.S.F., (Commission BEAUDRY) p. 146.

4. Ce document a été réalisé par la Direction de l'élaboration des politiques de rémunération des personnels syndiqués et syndicables du Conseil du trésor. Il s'agit du document "Quelques éléments de réflexion quant à l'importance relative des niveaux de revenus homme /femme dans différents secteurs d'activités et quant à leur évolution depuis 1972", dont disposait le Ministre Michel CLAIR, lors de la Commission parlementaire sur la réforme.

moyen homme/femme canadien pour différents secteurs d'activités en 1980 à ceux gagnés par les syndiqués public et parapublic québécois, on constate :

> -que le revenu féminin québécois est de loin le plus élevé et ce, peu importe le secteur canadien retenu (14 % plus élevé même que la Fonction publique et la défense pour l'ensemble du pays);
>
> -que le salaire du syndiqué public et parapublic masculin québécois est en deça de la majorité des secteurs d'activités canadiens se comparant tout juste à la moyenne de toutes activités canadiennes" (Voir l'Annexe 6).

Par la suite (en référence tableau 2- annexe 6) on parle de "l'écart important en faveur des femmes des secteurs public et parapublic puisque selon les données du SIR du Conseil du trésor, le salaire moyen des femmes atteindrait en 1982-1983 près de 84 % de celui des hommes ". Bien sûr comparativement à la moyenne nationale établie à 65 % en 1979 (pour les salariées à temps partiel), la moyenne de revenu de 84 % des femmes du secteur apparaît avantageuse [5]. L'interprétation donnée relativement à cet écart n'en demeure pas moins des plus déconcertantes, car plus loin on ajoute : "on dénote un avantage très marqué pour les syndiqués/es québécoises) pour lesquels/les le niveau de salaire ou de revenu dépasse ??? plus du 4/5 de leurs confrères masculins"!!!

---

5. Toutefois, on ne précise pas si ce calcul a été effectué d'après le salaire des effectifs à temps complet (incluant les statuts de temps partiel et occasionnel) ou d'après les effectifs à temps complet - régulier.

Comment le niveau de salaire ou de revenu (d'ailleurs ne faudrait-il pas distinguer les deux?) des femmes peut-il dépasser celui de leurs confrères alors qu'il y a encore un écart d'au moins 16 % à la défaveur des femmes. Pourquoi devrait-on se réjouir de cet écart (en se disant que de façon général l'écart est plus prononcé) plutôt que d'adopter des politiques et des mesures pour abolir définitivement celui-ci? Est-il justifiable que le travail salarié des hommes et des femmes soit évalué encore aujourd'hui selon "deux poids et deux mesures"? C'est aussi la qualité de vie (au travail) et en général des individus/es qui entre ici en jeu. L'égalité des femmes en emploi a un coût immédiat qui puisse aller à l'encontre d'intérêts particuliers, toutefois, à long terme, c'est à l'ensemble de la collectivité que profitera ce réajustement.

Il convient de s'interroger sur la façon dont le Gouvernement entend procéder pour établir sa politique salariale; soit sur la méthode utilisée (évaluation des emplois, calculs des salaires) et les enquêtes effectuées (secteurs d'activités, emplois retenus etc). Le principe de comparabilité répondra-t-il aux objectifs identifiés ci-haut quant aux discriminations salariales à la hiérarchie des salaires et la protection des bas salariés/es? De plus, comme on le sait, la discrimination des femmes sur le marché du travail déborde la question salariale. Aussi à travers le processus de négociation, saura-t-on se doter des mesures visant à favoriser et à revaloriser le travail des femmes?

Avant de traiter plus en détail du principe de comparabilité nous aborderons les questions relatives au droit de négociation et à la décentralisation.

4.1 À propos du droit de négocier

À la suite du dépôt de l'avant-projet de loi, les réactions du côté syndical n'ont pas tardé (réunions d'informations en région, publication de documents et pamphlets, grand ressemblement) [6]. De façon générale, les syndicats veulent s'assurer qu'ils conserveront "La liberté (entière et absolue) de négocier l'ensemble de "leurs conditions de travail". Ils se sont montrés "favorables au développement d'un organisme" (cf. Institut de recherche pour la rémunération) dans la mesure où :

- ils auront accès à toutes les données relatives aux comparaisons salariales ;
- ils pourront"obtenir d'autres comparaisons selon d'autres méthodes pourvu que les résultats soient disponibles aux deux parties" (Projet de plate-forme, p. 51)

Il s'agit certes là d'un minimum afin de s'assurer que la politique salariale ne défavorise pas les bas-salariés/es en général et surtout les femmes. Cela s'avère-t-il suffisant pour assurer aux travailleuses le maintien et l'amélioration de leurs conditions de travail. Suite également aux pourparlers entre les parties (gouvernementale et syndicale), la coalition a obtenu le droit de faire la grève sur la question des salaires une fois tous les trois ans. Car, initialement, l'avant-projet de loi abolissait le droit de grève des syndiqués/es sur la question salariale. (Dans le cas du Réseau des Affaires sociales, le droit de grève est "plutôt symbolique", puisqu'on a déterminé des pourcentages de salariés/es, devant être présents dans les centres d'accueil, hospitaliers, psychiatriques, ultra-spécialisés et régionaux[7].

---

6. Les syndicats ont réagi d'abord en refusant dans l'ensemble de participer à la Commission parlementaire. Puis il y a eu regroupement des syndicats en "coalition pour le droit de négocier" (voir annexe 7 pour la liste des organisations membres). La coalition a présenté un document de travail intitulé "projet de plate-forme intersyndicale sur le régime de négociation" qu'elle soumettait aux militants/tes au début de février (2 février 1985).

7. C'est ce que rapportait l'article du Devoir, daté du samedi 13 avril. On sait aussi que l'avant-projet de loi octroie un pouvoir d'ordonnance au Conseil des services essentiels. Au sujet des services essentiels, l'expérience des négociations de 1978-1980 a démontré (cf. rapport Picard) que le mécanisme de la prépondérance de la liste syndicale avait alors très bien fonctionné. Dans le cadre de l'avant-projet de loi, la position syndicale a été de proposer l'élaboration d'un code d'éthique.

De son côté, l'intersyndicale, qui regroupe les différents comités de femmes, a réagi, lors du 8 mars, en publiant le document : "Imaginons le pouvoir des femmes" - pour négocier nos conditions de travail. Les travailleuses ont alors fait connaître leur indignation face à l'avant-projet en soulignant qu'elles ne pourraient "se permettre de gaspiller vingt (20) ans d'efforts, de luttes et de petites victoires" (p. 7) [8].

A la lueur des faits historiques et actuels ,relatifs à la situation des femmes en emploi, eu égard à l'importance que revêt le droit de regard des salariées sur leurs conditions de travail : il s'avère primordial que les mécanismes prévus lors du processus de négociations (et les paramètres fixés) facilitent les discussions entre les parties, mais prennent aussi en considération la situation spécifique des travailleuses. Pour le moment, on doit vraiment se demander : quel sort est réservé aux travailleuses? Puisque, comme on l'a vu:

- le pouvoir de négociation des travailleuses contribue à améliorer leur situation ;
- en principe, la situation spécifique des travailleuses nécessiterait l'établissement d'objectifs prioritaires à atteindre (d'après entente entre les parties);
- dans le contexte actuel, l'organisation complexe du travail en regard par exemple à la précarisation et au changement technologique requiérerait l'élargissement du champ de négociation; etc....

pourtant, le projet de loi annonce une fragmentation du pouvoir de négociation et un rétrécissement du champ de négociation.

8. A l'annexe 7, nous avons marqué d'un astérix les organismes syndicaux qui ont des comités de femmes qui participent à l'intersyndicale.

4.2 Quelques remarques sur la décentralisation

On prévoit dorénavant recourir à un processus de négociation décentralisé par secteur (Fonction publique, Affaires sociales, et Éducation) et par niveau (national-régional-local). (Cf : Les grandes lignes de l'avant projet de loi en introduction). La décentralisation par niveau touche particulièrement les réseaux du secteur parapublic. L'Annexe A de l'avant-projet présente la "Liste des matières qui sont l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale".

Dans le cas du réseau "Éducation", au niveau collégial, on retrouve dans cette liste les items : "accès à l'égalité et harcèlement sexuel". (Cela au niveau des catégories de personnel : enseignants, professionnels non enseignants et personnel de soutien). Or, comme on le sait le pourcentage des effectifs féminins est moindre au niveau collégial. Si elles représentent 38 % de l'ensemble des catégories de personnel, "les femmes enseignantes n'atteignent pas 30 % de l'effectif au collégial"[9] . Si l'on tient compte de la répartition de ce 30 % d'effectifs par région et par établissement local, on peut supposer que dans certains cas, les femmes seront très peu nombreuses. Quelle sera alors leur force de négociation pour aborder les questions d'accès à l'égalité et du harcèlement sexuel? Ces questions ne seront-elles pas tout simplement évincées ou considérées d'ordre secondaire? Moins nombreuses au départ, il sera difficile pour les femmes de se faire une place à ce niveau et, difficile aussi pour celles qui y sont présentes de revendiquer de meilleures conditions de travail.

---

9. La Fédération nationale des enseignantes du Québec (F.N.E.E.Q.) a fait part de ses inquétudes sur cette question, lors d'une conférence de presse, le 15 février 1985. De plus, "l'importance renouvelée que l'on entend donner aux cours professionnels confirmerait la prédominance d'une embauche masculine." Cf : "La décentralisation constitue une menace, selon la F.N.N.E.Q. - Un débat s'impose sur la survie des cégeps", in Le Devoir, Montréal, samedi, 6 - 16 février 1985.

Si la décentralisation peut répondre dans certains cas aux besoins spécifiques des établissements locaux, il faudrait peut-être reconsidérer le choix des stipulations négociées et agréées à ce niveau [10] ou même penser à établir une liste de stipulations prioritaires à l'échelle provincial dans le cas des travailleuses, car la décentralisation de la négociation par secteur ne risque-t-elle pas d'avoir des effets négatifs sur le pouvoir de négociation des travailleuses, en particulier? Surtout lorsqu'on considère que "plusieurs" de leurs revendications ont été discutées jusqu'à présent à l'échelon national, pour plus d'un réseau à la fois. (ex : discrimination salariales) [11].

---

10. A ce sujet, Julie WHITE souligne : "Les caractéristiques particulières d'une section syndicale locale sont également importantes. Par exemple, dans une section locale où les femmes sont peu nombreuses où ont fini d'avoir des enfants, le congé maternité peut-être laissé de côté". Certaines clauses ajoute t-elle ne seront jamais prises en considération. Op. cit. p. 66.

11. Il peut être intéressant de se référer à l'exemple de la Suède, où à été adoptée une politique d'égalité en emploi, comprenant un ensemble de mesures intégrées (Fiscalité, droits parentaux, heures de travail, salaires, formation professionnelle et désexisation des emplois)". Le salaire moyen des femmes en 1981 équivalait à 87 % de celui des hommes". Une politique de plein-emploi, note H. DAVID est aussi "poursuivie par les différents gouvernements suédois". Comme autres caractéristiques, mentionnons un fort taux de syndicalisation, et "La négociation au niveau national entre les centrales syndicales et l'association patronale nationale. C'est d'ailleurs dans ce cadre que se sont négociées les diverses mesures suédoises d'égalité en emploi (op. cit. p. 30).

4.3 Le principe de comparabilité

L'avant projet de loi ne réfère pas explicitement à une méthode ou à des procédés détaillés l'enquête ou d'analyse comparative. Toutefois, comme le soulignait lui-même le Ministre Clair "La mise sur pied d'un Institut de recherche sur la rémunération vient consacrer le principe de comparabilité" (Discours d'ouverture ... p. 36). L'article 63 précise que celle-ci aura comme fonction "d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale". (voir page suivante). D'autre part, une étude telle : "Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé québécois", effectué au bureau de recherche sur la rémunération en septembre 1982, représente certes un très bon point de repère quant à l'éventuelle application de principe de comparabilité [12]. Il en va de même de l'Enquête sur la rémunération des emplois-repères au Québec en 1984 : les données salariales" [13].

Nos commentaires seront ici surtout d'ordre méthodologique. Ils portent à la fois sur la méthode utilisée lors de l'étude comparative et de l'enquête salariale. En raison du délai de temps dont nous disposions, il nous a été impossible d'évaluer très précisément en terme de chiffres, ce qu'implique la comparaison pour tel ou tel autre corps d'emploi. Cependant, avant d'en arriver à des calculs plus sophistiqués, il importe de revoir les principales étapes et les éléments autour desquels s'articule ce principe de comparabilité. Rappelons l'Institut de recherche sur la rémunération aura pour fonction :

---

12. Ce rapport est le dernier publié par le Conseil du trésor, il traite des données sur les salaires pour la période du 1er juillet 1982 au 31 mars 1983.

13. Cette enquête a été faite par le Service des enquêtes sur la rémunération du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (Ministère du travail). Elle a été menée de juin à septembre 1984. Notons que ce service a pris la relève du Bureau de recherche sur la rémunération, pour faire les enquêtes salariales.

- d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements visés dans la partie I d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine, d'autre part.

  Il exerce cette fonction en publiant, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations.

  (art. 63 - section II, chap. I, partie II)

- L'Institut peut, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, effectuer ou faire effectuer des études et des recherches.

  Il exécute en outre tout mandat d'étude ou de recherche que définit le conseil d'administration avec le concours de tous les membres nommés suivant l'article 48 qui sont présents à une réunion spécialement convoquée à cette fin.

  (art. 64).

Et, c'est à partir du rapport de l'Institut (de ses constatations) que se "négociera" la question de la rémunération entre les parties. (cf. art. 70). Nous définirons ici de façon sommaire les différentes étapes suivies habituellement pour appliquer le principe de comparabilité[14]. A la base, la méthode vise donc à comparer les salaires d'un groupe d'employés/es du secteur public à un groupe d'employés/es externes (soit du secteur privé ou encore à d'autres administrations publiques - municipales ou féd.)

- La première étape consiste à sélectionner un échantillon (il faut alors s'assurer de la représentativité de celui-ci par rapport à l'ensemble des emplois), soit identifier les emplois-repères;

- Il faut par la suite repérer ces emplois dans le secteur externe (soit le privé et autres administrations publiques);

- Mener une enquête salariale à propos de ces emplois-repères;

14. Nous nous référons ici à l'étude de Bernard Brody qui porte sur cette question de comparaison salariale, et de son application au Québec.

- Constater le salaire du marché et déterminer la façon de calculer le salaire (tiendra t-on compte de la moyenne des salaires ou de l'étendue de distribution?) et finalement "internaliser" ces salaires : "appliquer les salaires du secteur externe au secteur public" (B. Brody, chap. IV, p. 5).

Ainsi, en se basant sur un tel principe, on privilégie comme base de calcul, les données du secteur privé et autres administrations publiques. Cela implique que l'on accepte comme "convenables" les conditions salariales (et autres) prévalant dans ce secteur. Il faut certes prendre en considération le fait que la comparaison s'effectue sur la base de la rémunération globale. Celle-ci se définit par des avantages directs et indirects, de même que par des avantages psychologiques. Ces avantages ne sont pas tous quantifiables, seuls certains avantages matériels directs peuvent être retenus à des fins comparatives, soit : le salaire au taux réguliers, les régimes supplémentaires de retraite, les régimes assurés et autres bénéfices et avantages prévus par la loi : (tels les régimes des rentes du Québec, d'indemnisation des accidents de travail, d'assurance-maladie, d'assurance chômage). Comme on le sait, la règle de 2 poids, 2 mesures a longtemps prévalu et prévaut encore souvent dans l'application de ces régimes. La désexisation de certaines règles est encore récente. A travers les savants calculs, ces différences de traitement entre hommes et femmes ne s'effacent-ils pas? Tout comme si tous deux bénéficiaient d'une même"pesée".

Le recours à une telle comparaison demande qu'on tienne compte d'un grand nombre de critères (tels la taille de l'entreprise, situation géographique, coût de la vie, qualifications requises pour l'emploi, syndicalisation etc.) pour que soit valide la comparaison. Sur ce, la dernière enquête salariale démontre que l'on a raffiné la méthode, soit retenu plus de critères opérationnels, afin de valider la comparaison. L'univers de comparaison pose tout de même encore certains problèmes.

Dans l'exposé méthodologique qui précède la comparaison (rapport du Conseil du trésor de 1982), on énonce clairement "près de la moitié des employés/es du secteur public et parapublic se retrouvent dans des catégories d'emplois non comparables". Ce sont des catégories d'emplois où le secteur public et parapublic est le seul employeur ou l'employeur très majoritaire : les enseignants, les infirmières et les auxiliaires-infirmiers. (p. 13) En fait, il faut plutôt parler des enseignantes, des infirmières et des auxiliaires infirmières puisqu'il s'agit de corps d'emplois composés en majorité d'effectifs féminins .

Pour ces emplois, sans équivalence ou presque dans le secteur privé québécois, on prévoit faire la comparaison "indirectement en ayant recours à la technique des parités historiques ou des relativités internes". Ces techniques précise t-on "consistent" à rattacher pour fins de rémunération, les emplois non comparables à ceux faisant l'objet d'une comparaison, que ce soit en se basant sur les relations qui ont existé entre ces corps d'emplois dans le passé ou sur les caractéristiques communes qu'ils présentent : formation, expérience, affinités personnelles, etc."(P. 13) Ces emplois non comparables cités se caractérisent par un taux de féminité relativement élevé. À ceux mentionnés, ne devrait-on pas ajouter le cas des travailleuses sociales, des bibliothécaires, des bibliotechniciennes, des diététistes?

Saura t-on s'assurer lors de l'évaluation de ces emplois, qu'il n'y a pas sous-évaluation des tâches. Car on connaît la sous-estimation "historiquement" attribuée aux emplois féminins. Cherchera t-on à éviter que se reproduisent et perpétuent encore les effets discriminatoires à l'égard du travail des femmes? Se contentera-t-on des critères traditionnels d'évaluation tels la force physique, la scolarité ? Dernièrement, la présidente de l'Association des auxiliaires familiales déplorait le fait que celles-ci soient toujours considérées comme "des femmes de ménage" :

> "Leur travail est perçu comme le prolongement naturel de la fonction des femmes : servir. Et ces tâches sont peu valorisées dans notre société". 15

Celles-ci sont donc encore très mal payées. Et dans la perspective de changement du réseau de santé (soit "résister à l'institutionnalisation") elles sont de plus en plus en demande et font partie de la main-d'oeuvre la moins bien payée.

Éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes, c'est revoir aussi la classification, les voies de promotion, l'affectation etc. des travailleuses.

Outre cette catégorie d'emploi non comparable, on considère que "parmi les catégories d'emplois comparables, certaines sont non enquêtables", tels : les attachés d'administration et les agents de recherche et de planification socio-économique. Ceux-ci regroupant "des tâches très variées dans les public et parapublic (et correspondant) à des fonctions souvent moins bien définies (sont par conséquent difficilement appariables chez les employeurs du secteur privé". (p. 13) Finalement, la comparaison est établie à partir de 24 emplois repères, qui couvrent 76 000 des 100 000 employés/es occupant des emplois comparables et enquêtables. (Moins de 30 % des effectifs de l'ensemble du secteur). Lors de l'enquête de 1984, le nombre d'emplois-repères sera de 43 (et au total 82 niveaux d'emplois seront retenus). Malgré cette augmentation, le problème des emplois non comparables et non enquêtables se pose toujours.

---

15. "Les auxiliaires familiales, une denrée en demande et très mal payée" in, Le Devoir, mardi 9 avril 1985. De plus "Aujourd'hui, elles sont à peine 340 dans les Centres de services communautaires (CLSC) et département de santé communautaire (DSC, cinq fois moins que le besoin estimé en 1979 par le Ministère des Affaires sociales".

L'étape de cueillette de données est fort importante puisque c'est d'après l'information recueillie que l'on procèdera à l'appariement des emplois. La description des emplois représente l'élément clé : elle requiert une définition précise des responsabilités (il existe de très nombreuses façons d'organiser le travail dans les entreprises,qu'on pense simplement aux diverses possibilités d'échelons).

Le procédé suivi est des plus rigoureux. Pour la description des emplois, on se réfère "tant à des documents normatifs (conventions collectives, analyses des professions,manuels de procédure d'enquête) que sur les données qualitatives obtenues lors de la cueillette". Les procédures d'appariement sont basées sur des critères de nature quantitative ou qualitative "scolarité, expérience, supervision exercée et reçue, conditions de pratiques, complexité des tâches, niveau de responsabilités" (Enquête de 1984, p. 3-4). Par la suite, on procède à une étape de vérification des dossiers des établissements, puis le tout est revu par un comité de validation.

Aussi raffinée que soit l'enquête et nombreuses les étapes de vérification, le principe de comparabilité sous-tend que les entreprises sélectionnées pour l'échantillonnage offrent des normes de travail qu'il faut généraliser; qu'il y a en ces lieux une juste évaluation des emplois féminins. Accepter la procédure d'appariement des emplois suppose également que l'on reconnaisse qu'il n'y a aucune trace de discrimination dans les définitions adoptées; que le travail des femmes est estimé et rémunéré dans sa totalité. Or, selon les études ce n'est pas précisément ce qui se passe dans la réalité. Qu'en est-il par exemple des définitions de tâches dans le cas des emplois de bureau? On sait très bien que dans ce domaine, le travail accompli

par les femmes dépasse largement celui décrit et reconnu officiellement. L'invisibilité du travail des femmes (la non-reconnaissance des tâches accomplies) n'est pas un trait spécifique aux travailleuses non-rémunérées. Le marché du travail a bien intégré les valeurs et la perception masculine du travail. N'y aurait-il pas lieu de revoir les définitions, de réévaluer les tâches des emplois occupés massivement par les femmes afin de s'assurer que les instruments de mesure ne sont pas biaisés au point de départ? Les problèmes de sous-évaluation du travail des femmes demandent qu'on dépasse les constats statistiques et qu'on s'attaque aux mécanismes d'affectation, de classification, de voies de promotion, de formation professionnelle, etc. Point besoin de se perdre dans les méandres techniques des méthodes de calcul, pour constater que malgré les objectifs déclarés (discrimination salariale, hiérarchie salariale, protection des bas salariés) aucune mesure systématique semble avoir été prévue jusqu'à présent pour le cas des emplois féminins, incluant l'écart salarial. Les enquêtes salariales ne suffiront pas à elles seules à traduire la réalité du marché du travail féminin, et surtout à démasquer les injustices dont les femmes sont victimes.

Sans oublier que privilégier le secteur privé comme base de comparaison, c'est aussi supposer que les travailleuses de ce secteur sont en mesure de revendiquer et de négocier des améliorations de conditions de travail. Pourtant, on sait que dans ce secteur, elles sont peu syndiquées (elles sont plus souvent isolées que regroupées pour négocier leurs conditions de travail) et plusieurs d'entre elles travaillent à temps partiel.

CONCLUSION

Que conclure, sinon qu'on a systématiquement exclu la réalité des travailleuses de la réforme du régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic. Cette exclusion se ressent tant à travers certains mécanismes envisagés pour le processus de négociation, pensons à la décentralisation, par exemple, que par la détermination de la politique de rémunération.

En considération toutefois, de la situation spécifique des travailleuses, il semble bien que la définition d'une politique salariale ne peut se résumer à une confrontation de chiffres entre masses salariales. L'écart salarial entre les femmes et les hommes n'est qu'un indice du déséquilibre assimilé et fortement ancré de leur position respective sur le marché du travail. À travers des "masses" de chiffres, il est facile de perdre de vue la qualité de vie au travail des ressources humaines. On sait très bien pourtant d'une part que les femmes doivent encore faire face aux préjugés et redoubler leurs efforts pour démontrer leur compétence sur le marché du travail. D'autre part, que la double tâche fait trop souvent encore partie de leur quotidien.

Ainsi, à travers la réforme, les travailleuses salariées risquent d'être doublement défavorisées par l'avant projet de loi, si l'on ne tient pas compte de l'écart salarial entre homme/femme et si le principe de comparabilité entre secteurs privé et public, parapublic demeure <u>l'unique déterminant</u> de la politique salariale. Il est inconcevable qu'on se réjouisse du fait que "certaines" travailleuses ne gagnent que les 4/5 des revenus de leurs confrères, sans fournir d'efforts supplémentaires pour éliminer ces écarts. L'objectif gouvernemental serait-il d'élargir cet écart dans le cas des travailleuses du secteur public et parapublic, afin qu'elles rejoignent la situation de leurs consoeurs du privé? Ne faudrait-il pas au contraire adopter des mesures énergétiques dans le cas de la Loi des normes minimales de travail, favoriser l'accès à la syndicalisation des travailleuses et l'application des programmes d'accès à l'égalité.

Chacune des parties ici en présence (gouvernementale / patronale / syndicale) a certes ses responsabilités à prendre. Mais, si au point de départ des balises législatives viennent limiter les possibilités de revendication des femmes, il sera difficile pour celles-ci d'améliorer leur situation. Si les lois du marché du travail n'ont guère favorisé les femmes jusqu'à présent, on ne peut plus se permettre de fonctionner d'après les mêmes règles faussées au point de départ pour les travailleuses. Il est plus que temps que les femmes aient plein droit à un travail salarié décent. On ne peut et on ne doit plus se fermer les yeux sur l'amère réalité économique des femmes, de pauvreté endémique et de dépendance chronique envers l'État, la famille et le conjoint .

Aussi, faudrait-il s'assurer que l'ensemble des procédés et des instruments d'analyse (relatif à la politique de rémunération) ne soit pas biaisé. De même, qu'il y ait circulation de l'information en ce qui a trait aux études (enquêtes et analyses) menées sur la question de la rémunération. Et, surtout voir à ce que le pouvoir de négociation des travailleuses ne soit affaibli par la décentralisation des négociations. Bien au contraire, que l'on cherche à instaurer comme prioritaires au plan national certains dossiers se rapportant à la condition féminine.

Les limites de notre analyse ne nous permettent pas de proposer dans l'immédiat quelqu'autre mécanisme que ce soit, relatif à une politique de rémunération. Si le gouvernement entend vraiment rencontrer ses objectifs (en égard aux "discriminations salariales, à la hiérarchie des salaires et à la protection des bas salariés/es" - revoir section 4.3.) et rencontrer les défis de l'avenir (changement technologique au perfectionnement et recyclage etc. - revoir p. 7 de l'introduction) : il s'avère impérieux alors qu'on songe dès maintenant à prendre des mesures concrètes visant à éliminer toute trace de discrimination salariale et autres (conditions normatives).

LISTE DES ANNEXES

Annexe I

Correction de certaines discrimination salariales sexuelles, dans les réseaux de l'Education et des Affaires sociales de 1972-1982.

Annexe 2

Tableau I : Répartition de la main-d'oeuvre féminine dans le secteur manufacturier (81) et indice des salaires.

Tableau 2 : Répartition de la main-d'oeuvre dans le secteur tertiaire selon le sexe et le taux de féminité, Québec, 1971-1981.

Annexe 3

La représentation des femmes au sein de quelques centrales syndicales, (C.S.N., F.T.Q., C.E.Q.), 1981.

Annexe 4

Principaux organismes ayant une proportion importante de femmes parmi leurs membres, Québec, 1982.

Annexe 5

Tableau I : Groupes de salariés du Front commun, (selon la hiérarchie salariale)

Tableau 2 : Evolution des augmentations salariales moyennes réelles 1971-1972 à 1982. (secteur public et parapublic)

Tableau 3 : Evolution des salaires moyens et des effectifs (Etc) Commissions scolaires (régulier) 1976-1977 à 1983-1984.

ANNEXES

ANNEXE 6

Tableaux du document du Conseil du trésor " quelques éléments de réflexion quant à l'importance relative des niveaux de revenus hommes/femmes dans différents secteurs d'activités et quant à leur évolution depuis 1972".

ANNEXE 7

Les organisations membres de la coalition intersyndicale.

LISTE DES DOCUMENTS AYANT SERVI À LA PRÉPARATION DE L'ÉTUDE

Documents du C.S.F. :

BOIVIN, Micheline, CARPENTIER Renée et LEPAGE, Francine, Mémoire du C.S.F. à la Commission consultative sur le travail, novembre 1984, 182 p.

LEPAGE, Francine et GAUTHIER Anne, Syndicalisation : droit à acquérir, outil à conquérir, Etude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, 1981.

MESSIER, Suzanne, Les femmes, ça compte, Profil socio-économique des québécoises, 1984, 200 p.

Documents relatifs à l'avant projet de loi :

- Avant projet de loi, Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, Editeur officiel du Québec, 1984, 23 p.

- Notes pour une allocution de M. MICHEL CLAIR, président du Conseil du trésor et Ministre délégué à l'administration, lors de l'ouverture de la Commission parlementaire du budget et de l'administration sur l'avant projet de loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, 29 janvier 1985, 43 p.

- Recherche d'un nouvel équilibre, réforme du régime de négociation du secteur public, Document de consultation, 1er trimestre, 1984, 16 p.

- Mémoire de la C.S.N., à la Commission parlementaire sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, Montréal, 31 janvier 1985, 42 p.

- La coalition pour le droit de négocier, Projet de plate-forme intersyndicale sur le régime de négociation du secteur public, Document de travail soumis à la réunion des militantes et militants du 02 février 1985, Montréal, 28 janvier 1985, 56 p.

- Autres documents de source gouvernementale :

  Bureau de la recherche sur la rémunération, Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé québécois, (1 juillet 1982 au 31 mars 1983) septembre 1982.

  Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Conditions de travail dans les conventions collectives en vigueur au Québec, en 1983, Ministère du travail, juillet 1984, 355 p.

  Office des ressources humaines, Présence des femmes et des hommes dans la fonction publique du Québec, vol. 6, 1984, 113 p.

  Services des enquêtes sur la rémunération "Enquête salariale sur les emplois-repères, une présentation de la méthodologie", in Le marché du travail, vol. 5, no 4, avril 1984, pp. 56-89.

- Autres documents de source syndicale

  C.E.Q., Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la C.E.Q., des chances égales - un choix de société, Document 4, XXIXe congrès.

C.E.Q., A propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la C.E.Q., Analyse du comité et du réseau de la condition des femmes, Document 9, XXIXe congrès.

COURCELLES, Lise, MICHON, Lucie et Al. La discrimination à l'égard des femmes, "Un forum sur l'avenir de la fonction publique québécoise, 26-28 octobre 1984, (S.P.G.Q.)

C.S.N., L'accès à la syndicalisation au Québec, 1984.

TARDIF, J.C., Axes de revendications sur l'emploi, le travail précaire, (objectif no 2) 31 janvier 1985, 82 p.

- Histoire du mouvement ouvrier au Québec, 1825-1976, (co-édition, C.E.Q.-C.S.N.) 1979, 227 p.

- Autres sources

BRODY, Bernard, La comparaison salariale public-privé et la politique salariale du secteur public : Les principes et son application au Québec, chap.III et IV, octobre 1982.

COURCHESNE, Réjean, GAGNON, Denis et al. "Les relations de travail en 1984", in : Le marché du travail, vol. 6, no 1, janvier 1985, pp. 63-86.

DAVID, Hélène, Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité, - Le passé, le présent et futur,(synthèse de Jacques GAUTHIER), I.R.A.T. Bulletin no 26, août 1984, 96 p.

PARE, Hélène, Les comités de condition féminine dans les syndicats du Québec, Montréal, Secrétariat d'Etat , (programme de la promotion de la femme) 1983, 201 p.

VANDELAC, Louise et al. , Du travail et de l'amour - Les dessous de la production domestique, Ed. ST-MARTIN, 1985, 416 p.

WHITE, Julie, Les femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, avril 1980.

- Articles de journaux

BEAULIEU, Carole, "Les auxiliaires familiales, une denrée en demande et très mal payée" in : Le Devoir, Montréal, mardi le 9 avril 1985.

PARENT, Rollande, "Secteur public et parapublic : Québec concède le droit de grève sur les salaires tous les trois ans", in : Le Devoir, Montréal, samedi le 13 avril 1985.

TRUDEL, Clément, "La décentralisation constitue une menace, selon la FNEEQ", "Un débat s'impose sur la survie des cégeps", in : Le Devoir, Montréal, samedi le 16 février 1985.

ANNEXE 6

Tableau I

COMPARAISON DE L'ÉVOLUTION ET DU RANGEMENT RELATIF DES GAINS HOMMES / FEMMES AU QUÉBEC 1971-1979

Gains selon Statistique Canada
(plein temps seulement)

	1971	1979
Hommes	8 529$	17 909$
Femmes	5 026$	11 549$
Ratio F/H	58,9%	64,5%

Source: Statistique Canada, cat. # 13-577, décembre 1981.

D.É.A.P.R. - Conseil du trésor
1985-01-31

Tableau 2

COMPARAISON DU REVENU MOYEN D'EMPLOI
HOMME / FEMME
QUÉBEC 1981

	Revenu moyen d'emploi (Plein temps + temps partiel)
Hommes	15 678$
Femmes	8 984$
Ratio F/H	57,3%

Source: Les femmes, ça compte, Conseil du statut de la femme, 1984, p. 142, tableau 4201, production spéciale à partir de données du recensement 1981.

D.É.A.P.R.- Conseil du trésor
1985-01-31

Tableau 3

COMPARAISON DE CERTAINS REVENUS DE TRAVAIL
DE DIFFÉRENTS SECTEURS D'ACTIVITÉS CANADIENS
COMPARÉS À CEUX DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

SECTEURS D'ACTIVITÉS CANADIENS[1]	HOMMES	FEMMES	RATIO F/H
Toutes activités	21 441$	13 677$	63,8%
Transport, communications	22 337$	15 178$	68,0%
Fonction publique et défense	22 928$	15 529$	67,7%
Services	22 932$	14 707$	64,1%
Industries manufacturières	20 983$	12 296$	58,6%
Services aux entreprises	27 156$	13 976$	51,5%
Activités financières	26 447$	13 338$	50,4%
REVENU SALARIAL MOYEN DES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC QUÉBÉCOIS	21 569$	17 748$	82,3%

Source: 1) Statistique Canada, recensement de 1981 pour le revenu du travail de 1980.
2) Effectifs et salaires moyens 1979-1980, 1980-1981.

D.E.A.P.R. - Conseil du trésor
1985-01-31

Tableau 4 ANNEXE 5

COMPARAISON DU SALAIRE MOYEN HOMME/FEMME DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC QUÉBÉCOIS

ANNÉE	HOMMES	FEMMES	RATIO F/H
1979-1980	20 478$	16 832$	82,2%
1980-1981	22 659$	18 663$	82,4%
1981-1982	26 159$	21 658$	82,8%
1982-1983	27 772$	23 257$	83,7%

SOURCE: Effectifs et salaire moyens 1979-1983:
SIR:
Conseil du trésor.

D.É.A.P.R. - Conseil du trésor
1985-01-31

Tableau 5

COMPARAISON FEMME/HOMME PAR RAPPORT AUX EFFECTIFS EN E.T.C. ET À LA MASSE SALARIALE POUR LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE DE 1979 À 1983

ANNÉES	HOMMES				FEMMES				TOTAL	
	EFFECTIFS		MASSE		EFFECTIFS		MASSE		EFFECTIFS	MASSE
	(NB)	(%)	(M$)	(%)	(NB)	(%)	(M$)	(%)	(NB)	(M$)
1979-1980	145 775	43,3	2 985	48,2	190 689	56,7	3 210	51,8	336 464	6 195
1980-1981	144 560	43,2	3 276	48,0	190 089	56,8	3 548	52,0	334 649	6 824
1981-1982	143 257	43,2	3 747	47,8	188 608	56,8	4 085	52,2	331 685	7 832
1982-1983	142 720	43,3	3 964	47,8	186 349	56,6	4 334	52,2	329 069	8 298

Source: Effectifs et salaires moyens 1979 à 1983.
SIR;
Conseil du trésor.

D.É.A.P.R. - Conseil du trésor
1985-01-31

ANNEXE 7

Les organisations membres de la coalition

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)*
Confédération des syndicats nationaux (CSN)*
Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Provincial Association of Catholic Teachers (PACT)
Association provinciale des enseignants protestants (APEP)
Cartel des organismes professionnels de la santé (COPS)
Fédération des associations de professeurs d'universités (FAPUQ)
Fédération des infirmières et infirmiers unis (FIIU)
Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et infirmiers du Québec (FSPIIQ) *
Fédération québécoise des infirmières et infirmiers (FQII) *
Fédération des professionnelles et professionnels des services éducatifs du Québec (FPSEQ)
Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ)*
Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec (SPEQ)
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

ANNEXE I

CORRECTION DE CERTAINES DISCRIMINATIONS SALARIALES SEXUELLES RÉSULTANT DE L'ACTION DU FRONT COMMUN CSN-CEQ-FTQ

ÉDUCATION & AFFAIRES SOCIALES, 1972-1982

CONVENTIONS 72-75	CONVENTIONS 75-79	CONVENTIONS 79-82
Commis magasinier masculin	Préposé aux magasins (travaux lourds)	Préposé aux magasins
Commis magasinier féminin	Préposé aux magasins (travaux légers)	
Aide masculin à la cuisine	Aide en alimentation	
Aide féminin à la cuisine		
Aide buandier	Préposé à la buanderie	
Aide buandière		
Aide féminin à la lingerie	Préposé à la lingerie	
Aide masculin à la lingerie		
Préposé à l'entretine ménager	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	Idem
Préposée à l'entretien ménager	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	Idem
Aide infirmière préposée aux pensionnaires	Préposé aux bénéficiaires I	Préposé aux bénéficiaires (2)
(aide infirmière) Infirmier préposé aux pensionnaires	Préposé aux bénéficiaires II	
Aide général de cuisine et de cafétéria, cl.I	Aide général de cuisine	
Aide général de cuisine et de cafétéria, cl.II		
Préposé à la stérilisation	Préposé à la stérilisation	
Préposée à la stérilisation		
Employé de restaurant	Préposé au restaurant	
Employée de restaurant		
Gardienne de résidence	Gardienne de résidence	Parité du taux
Gardien d'immeuble	Gardien de sécurité	
Gardien	Gardien	
	Audiologiste-orthophoniste	Parité avec les psychologues

NOTE: Les harmonisations se sont effectuées sur les taux de salaire les plus élevés.

Compilation: Pierre BEAULNE, CEQ.

ANNEXE 2

TABLEAU 1

Les secteurs de l'industrie manufacturière selon la proportion des femmes qui y travaillent (1981)

	% de femmes y travaillant taux de féminité	Indice des salaires par rapport à la moyenne du secteur manufacturier (1971)	types de biens que produisent les entreprises où sont concentrées les femmes	exemples de produits
groupe 1:				
habillement	76,0	- 29	biens de consommation personnelle, fabriqués autrefois à la maison par les femmes	vêtements, sous-vêtements, bas, gants, chaussures, sacs à main
bonneterie	61,8	- 26		
cuir	57,3	- 33		
groupe 2:				
tabac	39,3	+ 20	produits de consommation et biens durables	transformation des poissons, fruits et légumes, boulangerie; cigarettes, cordes & ficelles
industrie chimique	36,4	- 18		
produits électriques	30,1	+ 14		
imprimerie-édition	36,4	+ 41		
caoutchouc-plastique	23,6	+ 3		
aliments et boissons	25,1	+ 34		médicaments et produits de toilette; appareils d'éclairage, radios, télévisions
groupe 3:				
meubles	16,9	- 34	produits durables, petits et/ou pour usage domestique	équipement de bureau, papeterie, produits de papier à usage domestique, vaisselle, quincaillerie, outillage, coutellerie, lampes, abat-jour
machines	16,0	+ 9		
produits du pétrole et du charbon	13,3	+ 219		
papier	12,5	+ 13		
produits minéraux non métalliques	13,8	+ 22		
produits métalliques	12,4	8		
groupe 4:				
équipement de transport	10,6	+ 11	transformation de matières premières et matériel de transport	petites pièces faisant partie de véhicules
bois	9,3	44		
première transformation des métaux	8,2	+ 55		
TOTAL	29,4			

SOURCE: H. DAVID, Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité, Août 1984, p. 12

TABLEAU 2

Répartition de la main-d'oeuvre dans le secteur tertiaire selon le sexe et taux de féminité, Québec, 1971 et 1981

Secteur d'activité économique	Femmes		Hommes		Taux de féminité	
	1971	1981	1971	1981	1971	198
Transports, communications et autres	(5.6)	(5.8)	(19.6)	(17.5)	15.6	22.
Transport	1 8	2.2	13.4	11.1	8 1	14.
Entreposage	0.1	0.1	0.3	0 2	14 8	20.
Communications	3 2	2 9	3.5	3.8	37.5	39.
Énergie électrique, gaz et eau	0.5	0.6	2.5	2.4	10 7	17.
Commerce	(18.9)	(20.4)	(27.6)	(27.6)	30.6	39.
Commerce de gros	3.4	3 9	8 4	9.2	20.8	27.
Commerce de détail	15.4	16.5	19.2	18.4	31.2	13
Finances, assurances et affaires immobilières	(9.0)	(9.7)	(6.4)	(5.6)	47.4	59.
Institutions financières	5.5	6.0	3.1	2.4	53 %	68
Assureurs	1.8	1.6	1.4	1.1	44 6	55
Agences d'assurances et affaires immobilières	1 7	2 1	1.9	2.1	36 6	46
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	(59.8)	(55.7)	(31.9)	(35.8)	54.7	57.
Enseignement	17.7	13.0	9.0	8.5	55 9	57.
Services médicaux et sociaux	18.9	18.5	5.3	6.3	69 7	71
Organisations culturelles	2 0	1.5	1.0	0.8	57 3	60
Divertissements et loisirs	1.0	1.5	1.7	2.0	27 3	40
Services fournis aux entreprises	3.5	4.6	4.7	6.2	32 3	39.
Services personnels	6.8	4.0	2.1	1.4	67 2	71
Hébergement et restauration	8.3	9.8	5.6	7.0	48 7	55
Services divers	1.5	2.7	2.4	3.7	28.8	38
Administration publique et défense	(6.8)	(8.5)	(14.5)	(13.5)	23.1	35
Administration fédérale	3.0	3.6	5.8	4.7	24.9	39
Administration provinciale	2.7	3.4	4.1	4.3	30 1	40
Administration locale	1.0	1.4	4.6	4.5	12 2	21
Bureaux de gouvernements étrangers	0.1	0.0	0.0	0.0	58 5	72
Total N et taux moyen	477 655	902 560	740 800	1 043 995	39.2	46
%	100,0	100,0	100,0	100,0		

Source Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, Population active selon certaines caractéristiques de l'activité économique, cat 92-9[illegible] 1983, tableau 1

MESSIER, Suzanne, C.S.F. tableau 3004.

ANNEXE 3

La représentation des femmes au sein de quelques centrales syndicales .

F.T.Q.

pourcentage de syndicats locaux selon la proportion de femmes qui siègent à différents comités.

% de femmes	Exécutif local	Négociation	Grief	Santé-sécurité
0 à 9%	34%	46%	55%	60%
10 à 49%	34%	28%	19%	20%
50% et plus	32%	26%	26%	19%

Source: FTQ, Document no. 10: les femmes à la FTQ: 1 sur 3, 17ième congrès, novembre 1981.

C.E.Q.

Structures politiques instances nationales	Nombre de membres	Nombre de femmes
Bureau national	7	3 = 43 %
CICC *	13	5 = 38 %
CICCN *	14	4 = 29 %
Congrès	+ 800	+ 300 = 38 %
Conseil général	180	57 = 32 %

Structures internes	Nombre de membres	Nombre de femmes
Employés conseils	55	13 24 % 1 femme cadre
Personnel de bureau	72	59 : 82 %

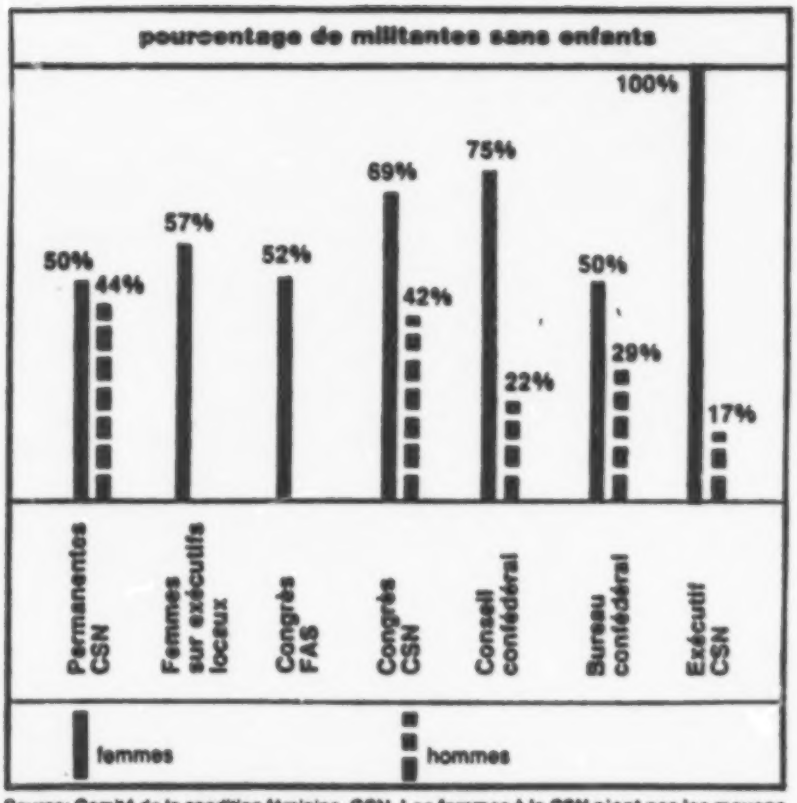
*

CICC : Commission intersectorielle de coordination de la centrale.

CICCN : Commission pour la négociation.

SOURCES : C.E.Q., A propos de l'enquête sur la militantisme des femmes à la C.E.Q. (Doc. 9) XXIX congrès.

C.S.N.



Source: Comité de la condition féminine, CSN, Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer. Quatrième rapport (1982).

À la CSN, dont 44% des membres sont des femmes, on constate comme ailleurs que la sous-représentation des femmes s'accentue *"aux niveaux plus exigeants et plus décisionnels". De plus, "les femmes présentes aux instances ne sont pas représentatives de l'ensemble des syndiquées. Elles sont plus jeunes, gagnent un salaire supérieur et sont généralement célibataires. Plus on monte dans la "hiérarchie syndicale" plus on retrouve ces caractéristiques".*

ANNEXE 4

· PRINCIPAUX ORGANISMES SYNDICAUX AYANT UNE PROPORTION IMPORTANTE DE FEMMES PARMI LEURS MEMBRES, Québec, 19?

NOM DE L'ORGANISME SYNDICAL	NOMBRE DE MEMBRES total	femmes = %	MILIEUX DE TRAVAIL ET TYPES D'OCCUPATIONS où se trouvent les femmes (exemples)		ORGANISMES AFFILIÉS au niveau régional	au niveau sectoriel	au niveau local
F.T.Q. Fédération des Travailleurs du Québec	302 000	100 000=33	services publics admin. publique services sociaux et hospitaliers éducation commerce restauration instit. financ. confection communications manuf. diverses	employées de bureau fonctionnaires préposées aux bénéficiaires employées d'entretien employées de soutien empl. de super-marchés aides cuisinières caissières opératrices téléphonistes opératrices, ouvrières	17 conseils du travail et conseils régionaux	19 secteurs (environ 50 syndicats)	plus de 1 000 sections locales
C.S.N. Confédération des Syndicats nationaux	228 000	100 000=44%	services sociaux et hospitaliers services publics hôtellerie commerce instit. financ. alimentation éducation communications manuf. diverses	préposées aux bénéficiaires infirmières employées de bureau employées d'entretien caissières commis ouvrières d'abattoirs professeures prép. aux annonces classées opératrices, ouvrières	22 conseils centraux	10 fédérations	environ 1 800 syndicats
C.E.Q. Centrale de l'Enseignement du Québec	85 000	60 000=70%	éducation et domaines connexes (loisirs, affaires sociales)	enseignantes employées de soutien professionnelles personnel de recherche	(les syndicats locaux sont souvent des org. régionaux ou sub-régionaux)	9 regroupements sectoriels (dont 1 syndicat)	environ 135 syndicats
C.S.D. Centrale des Syndicats démocratiques	62 000	22 000=35%	services sociaux services publics éducation textile commerce	employées de bureau préposées aux bénéficiaires employées de soutien ouvrières caissières	5 conseils régionaux	3 fédérations 8 secteurs	environ 500 syndicats

S.F.P.Q. Syndicat des Fonctionnaires provinciaux du Québec	45 000	23 000=52%	administration publique	employées de bureau ✓ préposées aux cuisines aux cafeterias et à l'entretien	(les sections locales correspondent à des régions et/ou à des ministères)		215 sections locales
S.P.G.Q. Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec	9 000	1 440=16%	administration publique	agentes d'information agentes culturelles bibliothécaires agentes de recherche	9 sections (régionales)		
Fédération des S.P.I.I.Q. Fédération des Syndicats professionnels d'Infirmières et Infirmiers du Québec	15 000	14 300=95%	services hospitaliers et sociaux	infirmières	6 syndicats régionaux		
F.I.I.U. Fédération des Infirmières et Infirmiers unis	8 000	7 600=95%	services hospitaliers et sociaux	infirmières			
F.Q.I.I. Fédération québécoise des Infirmières Infirmiers	8 000	7 600=95%	services hospitaliers et sociaux	infirmières	1 syndicat régional		55 établissements
TOTAL (approximatif)	336 000=33%, environ, de l'ensemble des syndiqués au Québec				env. 60 organismes	env. 50 organismes	plus de 3 600 organismes

Sources: (des conseillères syndicales (ou des conseillers) des organismes intéressés.).

H. PARE, Les comités de la condition féminine dans les syndicats au Québec, Secrétariat d'Etat, (Région de Québec, Programme de promotion de la femme), Montréal, mars 1983, pp. 138-139.

ANNEXE 5

Tableau I

Groupes de salariés du Front commun aux fins d'examen de la distribution de la masse salariale.

Groupe	Définition	Représentation du groupe en % de l'ensemble (1977-78)
01	Soutien secteur hospitalier et scolaire (Salaire minimum) femmes	15%
02	Soutien secteur hospitalier et scolaire hommes	26%
03	Technicien - Infirmières Métier - Enseignants moins de 14 ans de scolarité	27%
04	Techniciens-chefs - Infirmières chefs - Enseignants 15 ans et plus de scolarité	18%
05	Enseignants ayant 17 ans de scolarité	7.5%
06	Enseignants ayant 18 ans de scolarité	3.5%
07	Enseignants ayant 19 ans de scolarité	2.7%
08	Enseignants ayant 20 ans de scolarité	0.3%
		100 %

Sources: Données Conseil du trésor 1977-78

...

Tableau 2

Evolution des augmentations salariales moyennes réelles des travailleuses et travailleurs des secteurs public et para-public par groupes et par année (en pourcentage).

Groupe	01	02	03	04	05	06	07	08
Année								
1971-72	3.81	2.50	2.46	1.37	1.42	1.15	1.16	1.15
1972-73	2.84	1.15	0.74	0.72	0.72	0.73	0.73	0.73
1973-74	2.82	2.85	2.72	2.54	2.88	3.63	2.87	2.87
1974-75	7.78	3.78	3.30	3.58	3.29	3.29	3.29	3.29
1975-76	8.16	5.56	9.92	5.36	7.33	2.29	1.53	1.18
1976-77	1.34	1.20	1.20	1.20	1.20	1.20	1.20	1.20
1977-78	-0.63	-0.73	-0.64	-0.73	-0.73	-0.73	-0.73	-0.73
1978-79	1.93	1.76	3.86	2.00	1.76	1.76	1.76	1.76
1979-80	1.02	0.47	0.23	-0.07	-0.48	-0.38	-0.46	-0.58
1980-81	2.25	-1.84	-1.72	-2.34	-2.52	-2.68	-2.86	-2.88
1981-82	1.38	2.01	-0.14	-0.08	-0.18	-0.58	-0.75	-0.66
1982	3.34	3.56	2.32	2.26	2.18	1.99	1.89	1.55

Source: CCGN-CCNSP-CSN

Notes: 1: 1981-82 et 1982 estimations

2: ces taux en pourcentage incluent les augmentations de salaires, les montants forfaitaires et certains effets d'harmonisation salariale

Les données contenues dans ce tableau sont fort révélatrices; elles démontrent:

1) l'effort de négociation a porté sur les groupes de salariés contenus en 01, 02, 03 et 04;

2) entre les groupes 01 et 02 qui regroupent des salariés affectés au soutien hospitalier et scolaire, il y a eu plus forte augmentation salariale pour les travailleuses et travailleurs du groupe 01;

3) dans l'ensemble, il y a eu "enrichissement" pour tous les groupes de salariés.

SOURCE : Bilan salarial des Fronts communs, (C.S.N.), 25 février 1982, pp. 10 à 14.

Tableau 3

**EVOLUTION DES SALAIRES MOYENS ET DES EFFECTIFS (HOMMES/FEMMES)
COMMISSIONS SCOLAIRES (REGULIER) 1976-77 A 1983-84
(Equivalents temps complet)**

		1976-77		1983-84		VARIATION EN %	
		Nombre (E.T.C.)	Sal. Moy.	Nombre (E.T.C.)	Sal. Moy.	Nombre	Sal. Moy.
Professionnels:	T	4,160	20,653	3,340	38,513	- 20%	86%
	F	1,290	19,474	1,242	37,085	- 4%	90%
	H	2,870	21,132	2,098	39,358	- 27%	86%
Enseignants :	T	74,132	16,047	63,594	30,554	- 14%	90%
	F	48,186	15,395	39,967	29,495	- 17%	92%
	H	25,946	17,257	23,627	32,345	- 9%	87%
Soutien technique :	T	3,025	11,190	2,865	22,199	- 5%	98%
	F	1,331	11,103	1,326	21,903	-0.4%	97%
	H	1,694	11,258	1,539	22,454	- 9%	99%
Bureau :	T	10,226	9,882	7,954	18,892	- 22%	91%
	F	8,897	9,726	6,973	18,689	- 22%	92%
	H	1,329	10,927	981	20,335	- 26%	86%
Ouvriers :	T	1,357	12,568	1,332	23,358	- 2%	86%
	F	3	12,510	3	22,640	—	81%
	H	1,354	12,568	1,329	23,360	- 2%	86%
Entretien & Services :	T	6,818	10,406	5,837	19,528	- 14%	88%
	F	477	7,675	740	18,803	+ 55%	145%
	H	6,341	10,611	5,097	19,634	- 20%	85%
TOTAL :	T	99,718	15,026	84,922	28,622	- 15%	90%
	F	60,184	14,488	50,251	27,825	- 17%	92%
	H	39,534	15,846	34,671	29,777	- 12%	88%

SOURCE: CEQ.

Compilation effectuée à partir des données sur le coût global
Conseil du Trésor et MEQ.